



**SERVIZOS**

---

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

**CONVENIO COLECTIVO ESTATAL**

**DAS EMPRESAS DE SEGURIDADE**

**2022**

# CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DAS EMPRESAS DE SEGURIDADE

(Ano 2022)

## ÍNDICE

### PREÁMBULO

#### CAPÍTULO I. Obxecto e ámbito.

Artigo 1. Ámbito de aplicación.

Artigo 2. Ámbito territorial.

Artigo 3. Ámbito funcional.

Artigo 4. Ámbito persoal.

Artigo 5. Ámbito temporal.

Artigo 6. Denuncia.

#### CAPÍTULO II. Da interpretación e administración do Convenio.

Artigo 7. Unidade de convenio e vinculación á totalidade.

Artigo 8. Principio de igualdade e non discriminación.

Artigo 8 bis. Acoso moral e sexual.

Artigo 9. Compensación, absorción e garantía “ad personam”.

Artigo 10. Comisión Paritaria.

Artigo 11. Cumprimento do Convenio Colectivo e promoción deste.

#### CAPÍTULO III. O inicio da relación laboral.

Artigo 12. Contratos de traballo.

Artigo 13. Períodos de proba.

Artigo 14. Subrogación de servizos.

Artigo 15. Subrogación en servizos de vixilancia, sistemas de seguridade, transporte de explosivos, protección persoal e garderío rural.

Artigo 16. Subrogación en servizos de transporte de fondos (manipulado de efectivo, caixeiros automáticos, transporte e distribución).

Artigo 17. Obrigas da empresa cesante e adxudicataria derivadas do proceso de subrogación en servizos de vixilancia, sistemas de seguridade, transporte de explosivos, protección persoal e garderío rural.

Artigo 18. Subrogación dos representantes dos traballadores.

Artigo 19. Política de estabilidade no emprego.

#### CAPÍTULO IV. Dereitos e deberes laborais básicos.

Artigo 20 Facultade de organización do traballo: principios e normas.

Artigo 21. Formación.

Artigo 22. Confidencialidade profesional.

Artigo 23. Uniformidade.

Artigo 24. Asistencia xurídica.

#### CAPÍTULO V. Prevención de riscos laborais.

Artigo 25. Recoñecemento médico.

Artigo 26. Seguridade e saúde no traballo.

#### CAPÍTULO VI. Clasificación profesional e promoción no traballo.

Artigo 27. Sistema de clasificación profesional.

Artigo 28. Clasificación xeral.

Artigo 29. Persoal directivo, titulado e técnico.

Artigo 30. Persoal administrativo.

Artigo 31. Persoal de mandos intermedios.

Artigo 32. Persoal operativo.

Artigo 33. Persoal de seguridade electrónica e sistemas de seguridade.

Artigo 34. Persoal de oficios varios.

Artigo 35. Persoal subalterno.

Artigo 36. Mobilidade funcional.

Artigo 37.- Escalas, ascensos, provisión de vacantes e cadros de persoal.

#### CAPÍTULO VII. Retribucións.

Artigo 38. Disposición xeral.

Artigo 39. Anticipos.

Artigo 40. Estrutura salarial e outras retribucións.

Artigo 41. Soldo base.

Artigo 42. Complemento persoal de antigüidade.

Artigo 43. Complementos de posto de traballo.

Artigo 44. Complemento de cantidade ou calidade de traballo, horas extraordinarias.

Artigo 45. Complemento de vencemento superior ao mes.

Artigo 46. Indemnizacións ou suplidos.

Artigo 47. Contía das retribucións.

#### CAPÍTULO VIII. Prestacións sociais.

Artigo 48. Seguro colectivo de accidentes.

Artigo 49. Póliza de responsabilidade civil.

Artigo 50. Axudas a fillos e cónxuxe discapacitados.

Artigo 51. Compensacións nos supostos de incapacidade temporal.

#### CAPÍTULO IX. O tempo de traballo.

Artigo 52. Xornada de traballo.

Artigo 53. Horas extraordinarias.

Artigo 54. Modificación de horario.

Artigo 55. Descanso anual compensatorio.

Artigo 56. Licenzas.

Artigo 57. Vacacións.

Artigo 57 bis. Desconexión dixital.

#### CAPÍTULO X. Lugar de traballo, traslados e cambios de posto.

Artigo 58. Lugar de traballo.

Artigo 59. Desprazamentos.

Artigo 60. Importe das axudas de custo.

Artigo 61. Traslados.

#### CAPÍTULO XI. Suspensión do contrato de traballo.

Artigo 62. Excedencia voluntaria.

Artigo 63. Excedencia forzosa e por coidado de fillos ou familiares.

Artigo 64. Situacións especiais da relación laboral.

Artigo 65. Permisos sen soldo.

#### CAPÍTULO XII. Extinción da relación laboral

Artigo 66. Fin da relación laboral.

Artigo 67. Premio de vinculación.

Artigo 68. Garantía especial en caso de subcontratación do persoal do Grupo V.

Artigo 69. Aplicación da xubilación parcial e do contrato de substitución.

Artigo 69 bis. Xubilación á idade legal de xubilación.

#### CAPÍTULO XIII. Premios.

Artigo 70. Premios.

#### CAPÍTULO XIV. Faltas e sancións.

Artigo 71. Faltas do persoal.

Artigo 72. Faltas leves.

Artigo 73. Faltas graves.

Artigo 74. Faltas moi graves.

Artigo 75. Sancións.

Artigo 76. Prescrición.

Artigo 77. Abuso de autoridade.

## CAPÍTULO XV. Dereitos sindicais.

Artigo 78. Licenzas de representantes dos traballadores.

Artigo 79. Licenzas sindicais.

## CAPÍTULO XVI. Negociación colectiva e inaplicación de Convenio.

Artigo 80 Concorrenza de convenios.

Artigo 81. Inaplicación das condicións de traballo en determinadas materias.

### DISPOSICIÓN ADICIONAIS

Disposición adicional primeira

Disposición adicional segunda

Disposición adicional terceira

Disposición adicional cuarta

Disposición adicional quinta

### DISPOSICIÓN TRANSITORIAS

Disposición transitoria única

### DISPOSICIÓN FINAIS

Disposición final única

### ANEXOS

Anexo único. Anexo de salarios e outras retribucións.

### PREÁMBULO

Como aconteceu nas últimas negociacións colectivas do noso sector, estimamos conveniente que o preámbulo do convenio conteña unha explicación a través da cal coñecer mellor a intrahistoria da complexa concertación entre as partes. Entendemos que é positivo que os nosos representados e todos os que rexen as súas relacións laborais a través do convenio colectivo coñezan, de primeira man, as posicións mantidas durante as negociacións e as tarefas que quedan pendentes.

Estamos ante a negociación dun novo convenio colectivo do sector da seguridade privada en que, maliaa incerta e complexa situación que seguimos vivindo, as partes fomos capaces de alcanzar un acordo. Esta situación incerta é común a toda a economía española, a pesar dos avances na xestión da crise sanitaria provocada pola COVID-19, e posúe no ámbito da seguridade privada compoñentes específicos que requiren a adopción de medidas distintas ás acometidas noutros sectores.

Neste escenario, as partes asinantes do convenio polo bando social e o empresarial consideraron imprescindible manter abertas as vías de diálogo permanente, co fin de paliar as consecuencias da pandemia e prepararse para as novas situacións que se producirán nos próximos anos, que esixen a adaptación do sector da seguridade privada.

Os negociadores seguen reivindicando a dignificación do sector e a creación e afianzamento de medidas que contrarrestasen malas prácticas de actuación tanto por parte de prestatarios como de usuarios de servizos de seguridade privada, que prexudican tanto as empresas como os seus profesionais, o que só é posible a través da negociación colectiva, a concertación social e a actuación dos organismos públicos no seu respectivo ámbito de competencia.

A persistencia na situación de incerteza e a complexidade do cambio a acometer levaron a que se optase por asumir un novo convenio con vixencia de xaneiro a decembro de 2022 cun incremento salarial do 2%, e o compromiso de abordar ao longo dese período de vixencia unha modificación relevante do convenio colectivo que o faga acorde aos tempos actuais e vindeiros, e que supoña un impulso cara a esa dignificación do sector. Ao tempo, procedeuse a acometer directamente varias modificacións parciais do articulado destinadas a eliminar ambigüidades e así garantir unha maior seguridade xurídica na aplicación do texto acordado.

Neste marco reguláronse cuestións importantes, como unha anovada aposta pola igualdade e a non discriminación, a desconexión dixital, o impulso do recoñecemento de coeficientes redutores que permitan a xubilación anticipada no sector ou a vinculación da formación dos traballadores á anticipación ao cambio, pero quedan aínda importantes cuestións pendentes necesarias para o sector. Por nomear algunhas, ambas as partes teñen lexítimos intereses en alcanzar acordos que permitan dar con solucións que fagan sustentable a actividade do transporte de fondos e o mantemento do emprego derivado, un novo enfoque global en

relación coa actividade das empresas de sistemas, un salto cualitativo nas condicións económicas e laborais do sector acorde coa profesionalidade e servizo prestado á sociedade, unhas medidas de saúde laboral que permitan a mellor adecuación das persoas traballadoras aos postos de traballo concretos, etc.

Pola súa banda, a representación empresarial quere pór de relevo que aparcou unha vez máis neste proceso de negociación a súa vontade de abordar cuestións relacionadas con melloras directas na produtividade, ademais do ánimo de dar con solucións alternativas ao actual impacto dos continuos incrementos de gastos derivados tanto da antigüidade como do absentismo, cuestións que pretende que se aborden na próxima negociación, dada a súa transcendencia tendo en conta que sea estas se engaden as medidas adoptadas en relación coa dotación de equipos de protección individual e prevención de contaxios en xeral, asumidos durante o ano 2021 e que é previsible permanezan en niveis similares nun futuro próximo, teñen un importante efecto global en termos de custo empresarial, que se estima en ao redor dun 1% adicional sobre o incremento salarial pactado.

Do mesmo xeito, a representación empresarial entende que cobra especial relevancia abordar a actual regulación da xornada no transporte de fondos e xestión do efectivo, como consecuencia do cambio estrutural sobrevido, forzado tanto polas novas demandas dos usuarios como polas distintas novas normativas adversas ao desenvolvemento desta actividade.

De igual forma as organizacións sindicais asinantes expoñen que é obxectivo destas que se produza desde o mesmo momento do asinamento un traballo firme entre as partes para abordar todas as cuestións que integran a súa plataforma conxunta co fin de que estas formen parte do próximo convenio colectivo do sector que debería ser un convenio de media-longa duración que dotase de seguridade e estabilidade a este e que proxectase un sector de futuro e calidade.

En calquera caso, as organizacións sindicais asinantes deste convenio reiteran que o asinamento deste Convenio cunha vixencia expresa dun ano tense que entender que subliña a súa consideración de convenio de transición, ante a situación conxuntural de certa incerteza económica que segue afectando ao tecido empresarial do noso país, e ante a necesidade de estabilidade para acometer ese futuro convenio que marque o camiño de avance.

Por tanto, ante este contorno excepcional e lonxe de permanecer bloqueados por el, preténdese manter en vigor e actualizado o ordenamento sectorial, así como establecer un novo incremento salarial razoable asumible tanto para prestatarios como para usuarios dos servizos. Sendo coherentes coa formulación anterior, e ante a necesaria reconstrución do sector para facer fronte ás novas realidades sobrevidas, no marco das mesas xa constituídas no noso Convenio, é intención da Comisión Negociadora activar todas aquelas medidas necesarias que, no seu conxunto, contribúan á consolidación da actividade e, por tanto, ao mantemento dun emprego estable e de calidade.

Finalmente, a multiplicidade de distintas normativas que aparecerán nun futuro inmediato, fan necesario que a comisión técnica de redacción, creada no convenio colectivo anterior, cobre novo protagonismo para atopar as fórmulas de adaptación permanente do texto, comisión cuxos traballos deben iniciarse coa maior celeridade posible tras a entrada en vigor do novo texto para abordar, con carácter inmediato, as cuestións expostas e aínda non resoltas no actual proceso negociador.

## **CAPÍTULO I**

### **Obxecto e ámbito.**

#### **Artigo1. Ámbito de aplicación.**

Este Convenio Colectivo establece o marco das relacións laborais entre as empresas dedicadas ás actividades que se especifican no artigo 3 deste Convenio e os seus traballadores.

#### **Artigo 2. Ámbito territorial.**

As normas deste Convenio Colectivo estatal serán de aplicación en todo o territorio español.

#### **Artigo3. Ámbito funcional.**

Están sometidas a este Convenio Colectivo as empresas que realicen algunha das actividades seguintes:

- a) A vixilancia e protección de bens, establecementos, lugares e eventos, tanto públicos como privados, así como das persoas que puidesen atoparse nestes.
- b) O acompañamento, defensa e protección de persoas físicas determinadas, incluídas as que ostenten a condición legal de autoridade.
- c) O depósito, custodia, reconto e clasificación de moedas e billetes, títulos-valores, xoias, metais preciosos, antigüidades, obras de arte ou outros obxectos que, polo seu valor económico, histórico ou cultural, e expectativas que xeren, poidan requirir vixilancia e protección especial.
- d) O depósito e custodia de explosivos, armas, cartuchería metálica, substancias, materias, mercadorías e calquera obxectos que polo seu perigo precisen de vixilancia e protección especial.
- e) O transporte e distribución dos obxectos a que se refiren os dous parágrafos anteriores. As empresas que, ademais das actividades descritas no parágrafo anterior, realicen as contempladas nas letras f) e g) do artigo 5 da Lei 5/2014, réxense por este Convenio Colectivo. As empresas que, sen realizar ningunha das actividades descritas nas letras a), b), c), d) e e), desempeñen as comprendidas nas letras f) e g) do artigo 5 da Lei 5/2014, de Seguridade Privada, ou as actividades compatibles ás que se refire o artigo 6 do mesmo texto legal, non están sometidas a este Convenio Colectivo. As devanditas empresas poden adherirse ao Convenio nos termos que establece o artigo 92.1 do Estatuto dos Traballadores, sempre que non estean afectadas por outro convenio colectivo.

#### **Artigo 4. Ámbito persoal.**

Rexeranse por este Convenio Colectivo Estatal a totalidade dos traballadores que presten os seus servizos nas empresas comprendidas no ámbito funcional expresado no artigo 3.

#### **Artigo 5. Ámbito temporal.**

Este Convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2022, con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial do Estado, e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2022, quedando prorrogado integramente ata a súa substitución por outro Convenio de igual ámbito e eficacia.

#### **Artigo 6. Denuncia.**

A denuncia deste Convenio entenderase automática ao momento do seu vencemento, neste caso, o 31 de decembro de 2022.

## **CAPÍTULO II**

### **Da interpretación e administración do Convenio.**

#### **Artigo 7. Unidade de convenio e vinculación á totalidade.**

As condicións pactadas neste Convenio Colectivo constituirán un todo orgánico e indivisible. Ambas as partes acordan que, se durante a vixencia do Convenio, o seu contido fose modificado e/ou afectado pola autoridade laboral, modificación legislativa ou por sentenza firme, se convocará con carácter inmediato á Comisión Negociadora co fin de adaptar o seu contido no que puidese quedar modificado. Mentres non se alcance un acordo a respecto, será de aplicación o convenio colectivo en vigor, cos efectos que as partes acorden.

#### **Artigo 8. Principio de igualdade e non discriminación.**

Este Convenio, a súa interpretación e aplicación, réxese polo principio de igualdade e non discriminación por razóns persoais que consagran os artigos 14 da Constitución e 17.1 do Estatuto dos Traballadores, e moi especialmente polo principio de igualdade efectiva de mulleres e homes que desenvolveu a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, así como o Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, de plans de igualdade e o seu rexistro, e o Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva, cuxas previsións se consideran como referencia interpretativa primordial deste Convenio Colectivo.

Todas as referencias no texto do convenio a «traballador» ou «empregado», «traballadores» ou «empregados», «operario» ou «operarios», entenderanse efectuadas indistintamente ás persoas, home ou muller, que traballan nas empresas comprendidas no ámbito funcional expresado no artigo 3.

Todas as empresas suxeitas a este Convenio deberán contar cun plan de igualdade cos contidos establecidos na Lei, cuxo obxectivo será potenciar a igualdade de trato e oportunidades no ámbito laboral. Contemplará, polo menos, as seguintes áreas de actuación:

- a) Proceso de selección e contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condicións de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes de conformidade co establecido no Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- f) Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
- g) Infrarrepresentación feminina.
- h) Retribucións.
- i) Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

Así mesmo, a definición dos grupos profesionais regulados nos artigos 28 e seguintes deste Convenio axústase a criterios e sistemas que garanten a ausencia de discriminación directa e indirecta entre mulleres e homes e a correcta aplicación do principio de igualdade de retribución por traballos de igual valor.

#### **Artigo 8 bis. Acoso moral e sexual.**

De conformidade co previsto no art. 48 da Lei Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdade efectiva entre mulleres e homes, a Empresa promoverá as condicións de traballo que eviten o acoso sexual, o acoso por razón de sexo e, en xeral, o acoso laboral, desenvolvendo cantas medidas sexan necesarias para iso, por medio dun Protocolo establecido pola empresa, a problemática do acoso no traballo, establecendo un método que se aplique tanto para previr, a través da formación, a responsabilidade e a información, como para solucionar as reclamacións relativas ao acoso, coas debidas garantías e tomando en consideración as normas constitucionais, laborais e as declaracións relativas aos principios e dereitos fundamentais no traballo.

#### **Artigo 9. Compensación, absorción e garantía “ad personam”.**

As condicións contidas neste Convenio Colectivo estatal son compensables e absorbibles respecto das que viñesen rexendo anteriormente, estimadas no seu conxunto e cómputo anual. Por ser condicións mínimas as deste Convenio Colectivo estatal, respectaranse as superiores implantadas con anterioridade, examinadas no seu conxunto e en cómputo anual.

#### **Artigo 10. Comisión Paritaria.**

1. Constitúese unha Comisión Paritaria para a interpretación e aplicación deste Convenio, que estará integrada por dous membros de cada organización sindical asinante, e igual número total pola representación empresarial, asinante do convenio colectivo. A Comisión fixa como sede das reunións o domicilio de APROSER.
2. A Comisión reunirase, previa convocatoria de calquera dos compoñentes, mediante comunicación fidedigna, polo menos con sete días de antelación á celebración da reunión. Á comunicación acompañarase escrito onde se expoña, de forma clara e precisa, a cuestión obxecto de interpretación.
3. Para que as reunións sexan válidas, previa convocatoria, terán que asistir a estas un número do 50% de membros por cada unha das representacións.
4. A Comisión Paritaria tomará os acordos por maioría simple de votos de cada unha das representacións.
5. Expresamente se acorda que terá carácter vinculante o pronunciamento da Comisión Paritaria cando as cuestións derivadas da interpretación ou aplicación deste Convenio lles sexansometidas por ambas as partes, sempre que o pronunciamento se produza por unanimidade dos membros asistentes á Comisión Paritaria. O devandito pronunciamento será incorporado no texto do convenio seguinte, en virtude da redacción que se acorde no momento da súa negociación.
6. Son funcións da Comisión Paritaria as seguintes:
  - a) Interpretación da totalidade dos artigos deste Convenio.
  - b) Celebración de conciliación preceptiva na interposición de conflitos colectivos que supoña a interpretación das normas deste Convenio.

- c) Seguimento da aplicación do pactado. Os sindicatos e as asociacións empresariais poderán presentar denuncia ante a Comisión Paritaria informando de incumprimentos realizados por empresas ou sindicatos, acordando as accións a tomar.
- d) As funcións previstas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores relativas ao procedemento de inaplicación nas empresas das condicións de traballo previstas neste Convenio.
- e) Calquera outra que poida estar encomendada por disposición legal ou regulada neste Convenio.

#### **Artigo 11. Cumprimento do Convenio Colectivo e promoción deste.**

- a) Co fin de promover o cumprimento deste Convenio, ambas as representacións se comprometen a instar os órganos de contratación das administracións públicas a que, de acordo co previsto no artigo 129.2 da Lei de Contratos do Sector Público, se requira nos pregos de contratación pública referentes a prestación de servizos de seguridade, que todos os licitadores poñan de manifesto, de maneira fidedigna, ter en conta na elaboración das súas ofertas as obrigas que en materia de protección de emprego, condicións de traballo e prevención de riscos laborais lle impón este Convenio, sen que iso obste, como establece ese mesmo artigo para a aplicación do disposto no artigo 149 sobre verificación das ofertas, que inclúan valores anormais ou desproporcionados.
- b) Igualmente, de acordo co recollido no artigo 202 da Lei de Contratos do Sector Público, e da Disposición Adicional Segunda da Lei 5/2014, de Seguridade Privada, ambas as representacións se comprometen a instar as administracións públicas a establecer condicións especiais de execución dos contratos de servizos de seguridade relacionadas co cumprimento das obrigas laborais por parte das empresas de seguridade contratistas, velando así mesmo pola comprobación do respecto das obrigas que, en materia de protección do emprego, condicións de traballo e prevención de riscos laborais, impón este Convenio. Todo iso á marxe da obrigado adxudicatario de cumprir as condicións salariais dos traballadores conforme a este Convenio Colectivo, de acordo co disposto no artigo 122 desta mesma Lei.
- c) Así mesmo, ambas as representacións se comprometen a solicitar ás administracións públicas que verifiquen o cumprimento do Convenio nos concursos públicos que convoquen, de maneira que se identifiquen a algún licitador que realice unha oferta anormalmente baixa por incumprir o disposto neste Convenio Colectivo a rexeite ao abeiro do disposto no artigo 149.4 da Lei de Contratos do Sector Público.
- d) Ambas as representacións se comprometen, igualmente, a solicitar ás administracións públicas que, ao abeiro do disposto nos artigos 101 e 102 da Lei de Contratos do Sector Público, verifiquen que a dotación económica orzada nos concursos públicos para a prestación de servizos de seguridade é suficiente para dar cumprimento ao recollido neste Convenio, á marxe da necesaria adición dos custos derivados da execución material dos servizos, os gastos xerais de estrutura e o beneficio industrial. No caso de que algunha das representacións identifique pregos de concursos públicos cuxa contía fose inferior á necesaria para cubrir os custos salariais dimanantes da aplicación deste Convenio, poñerá en coñecemento da devandita administración este feito por se aquela tivese a ben modificar as condicións do prego.
- e) Ambas as representacións se comprometen igualmente a que cando identifiquen algún prego de condicións nos que os criterios relacionados coa calidade non representen, polo menos, o 51 por cento da puntuación asignable na valoración das ofertas, tal e como establece o artigo 145.4 da Lei de Contratos do Sector Público, notificarán esta circunstancia ao órganos de contratación por se aqueles considerasen oportuna a modificación das condicións do prego.
- f) Finalmente, no caso de que ambas as representacións constaten a existencia de incumprimentos ou atrasos reiterados no pagamento dos salarios ou a aplicación de condicións salariais derivadas deste Convenio Colectivo, de ser a devandita aplicación grave e dolosa, poñerán esta circunstancia en coñecemento das administracións públicas contratantes para efectos da aplicación do disposto nos artigos 201 e 211 da Lei de Contratos do Sector Público.

### **CAPÍTULO III**

#### **O inicio da relación laboral.**

#### **Artigo 12. Contratos de traballo.**

Os contratos de traballo serán de carácter indefinido, agás as modalidades contractuais temporais establecidas na lei, coas seguintes previsións:



### 1. Contrato por obra ou servizo determinado.

Será persoal contratado para obra ou servizo determinado aquel cuxa misión consista en atender a realización dunha obra ou servizo determinado, con autonomía e sustantividade propia dentro da actividade da Empresa e cuxa execución, aínda que limitada no tempo, sexa en principio de duración incerta. Os contratos celebrados por obra ou servizo determinado suscritos a partir do 18 de xuño de 2010, non poderán ter unha duración superior a catro anos.

Este tipo de contrato quedará resolto polas seguintes causas:

a) Cando se finalice a obra ou o servizo.

b) Cando o cliente resolva o contrato de arrendamento de servizos, calquera que sexa a causa, sen prexuízo da figura de subrogación establecida no artigo anterior, no caso de que exista outra Empresa de Seguridade adxudicataria.

c) Cando o contrato de arrendamento de servizos se resolva parcialmente polo cliente, producirase automaticamente unha extinción parcial equivalente dos contratos de traballo adscritos ao servizo.

Para efectos da determinación dos traballadores afectados por esta situación, elixiranse primeiro os de menor antigüidade, e en caso de ter a mesma, valoraranse as cargas familiares, e, en todo caso, será oída a representación dos traballadores.

### 2. Contrato eventual.

Será persoal eventual aquel que foi contratado polas Empresas con ocasión de prestar servizos para atender as esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tratándose da actividade normal da Empresa, tales como servizos de vixilancia ou condución extraordinaria, ou os realizados para feiras, concursos - exposicións, sempre que a duración máxima destes contratos non sexa superior a 12 meses nun prazo de 18 meses. No caso de que se concerte por un prazo inferior a 12 meses, poderá ser prorrogado mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do devandito límite máximo.

### 3. Contrato de interinidade.

Será persoal interino aquel que se contrate para substituír a outro traballador da Empresa con dereito a reserva do posto de traballo, durante a súa ausencia por incapacidade temporal, vacacións, supostos de excedencia forzosa ou especiais dos artigos 63 e 64 deste Convenio, cumprimento de sancións, etc.

### **Artigo 13. Período de proba.**

Poderase concertar por escrito un período de proba, durante o cal calquera das partes poderá rescindir, por escrito, o contrato sen dereito a indemnización de ningún tipo. O período de proba non poderá exceder da seguinte duración:

Persoal Directivo, Titulado e Técnico: Seis meses.

Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica: Dous meses.

Persoal Cualificado: Administrativos, Mandos Intermedios e de Oficios Varios: Tres meses.

Persoal Operativo: Dous meses. Porén, non existirá período de proba se o traballador fose contratado de novo pola mesma empresa no período de dous anos posterior ao último contrato.

Persoal non Cualificado: Quince días laborables.

### **Artigo 14. Subrogación de servizos.**

A subrogación prodúcese cando unha empresa substitúe de forma total ou parcial a outra na prestación dos servizos contratados por un cliente, público ou privado, calquera que fose a causa, nos supostos e termos establecidos neste Convenio.

Dadas as especiais características e circunstancias da actividade, que esixen a mobilidade dos traballadores duns a outros postos de traballo, este artigo ten como finalidade garantir a estabilidade no emprego dos traballadores deste sector, aínda que non a estabilidade no posto de traballo.

En virtude da subrogación de persoal, a nova adxudicataria está obrigada a integrar no seu persoal, subrogándose nos seus contratos de traballo, os traballadores da empresa cesante no servizo, calquera que sexa a modalidade de contratación e/ou nivel funcional dos traballadores, sempre que se acredite o requisito de antigüidade establecido nos artigos 15 e 16 deste Convenio para cada colectivo, incluíndose no período de permanencia esixido as ausencias do traballador do servizo subrogado establecidas nos artigos 56, 57, 63 e 65 deste Convenio Colectivo, as situacións de Incapacidade Temporal e suspensións disciplinarias, calquera que sexa a súa causa, excluíndose expresamente as excedencias reguladas no artigo 62, agás os

traballadores que sexan contratados por obra ou servizo determinado, de acordo coas especificacións e normas que se pactan nos artigos seguintes.

Dadas as peculiaridades establecidas na normativa laboral respecto dos xubilados parciais e os seus relevistas, estes traballadores quedan excluídos do mecanismo de subrogación, polo que, en caso de substitución de empresas na prestación dun servizo, permanecerán sempre na empresa cesante, agás que a) a empresa cesante peche ou desapareza, b) no caso de que a empresa cesante perda a totalidade dos servizos do lugar de traballo nos termos do art. 58 deste Convenio, ou c) que ambas as persoas traballadoras estean adscritas ao servizo obxecto de subrogación, nese caso aplicaranse as regras establecidas nos artigos seguintes da devandita figura xurídica.

#### **Artigo 15. Subrogación en servizos de vixilancia, sistemas de seguridade, transporte de explosivos, protección persoal e garderío rural.**

Para os servizos de vixilancia sistemas de seguridade, transporte de explosivos, protección persoal e garderío rural, ademais de cumprir os requisitos establecidos no artigo anterior, o traballadores obxecto de subrogación deberán estar adscritos ao contrato de arrendamento de servizos ou lugar de traballo obxecto de subrogación acreditando unha antigüidade real mínima no servizo ou cliente obxecto de subrogación, de sete meses inmediatamente anteriores á data en que a subrogación se produza.

Así mesmo, procederá a subrogación cando a antigüidade na empresa e no servizo coincida, aínda que aquela sexa inferior a sete meses.

Igualmente procederá a subrogación cando exista un cambio na titularidade das instalacións onde se presta o servizo.

#### **Artigo 16. Subrogación en servizos de transporte de fondos (manipulado de efectivo, caixeiros automáticos, transporte e distribución).**

A empresa cesante determinará o número de traballadores obxecto de subrogación, de entre os que teñan unha antigüidade real mínima na empresa de sete meses, en cada un dos diferentes niveis funcionais conforme ao establecido nas letras A e B deste artigo.

Para a determinación dos traballadores a subrogar considerárase, en primeiro lugar, os que se presenten voluntarios. De non existiren voluntarios en número suficiente, procederase a sortear por niveis funcionais e quendas de traballo, en presenza da representación legal dos traballadores. Os representantes dos traballadores certificarán en acta conxunta coa Dirección da Empresa o resultado do sorteo.

A. Subrogación de transporte e distribución do efectivo.

Para achar o número de traballadores obxecto de subrogación determinarase entre a representación legal dos traballadores e a empresa cesante os servizos prestados, ou «paradas», que se realizaron nas entidades obxecto da subrogación, durante o sete meses inmediatamente anteriores á data da subrogación.

Tales servizos computarán para determinar o número de traballadores que deben ser subrogados, de acordo coas seguintes regras e supostos:

A.1 Poboación de máis de douscentos mil habitantes: Dividirase o número de servizos prestados entre sete, e a media resultante entre seis.

A.2 Poboación de menos de douscentos mil habitantes: Dividirase o número de servizos prestados entre sete, e a media resultante entre catro.

A poboación de referencia será a capital ou, de ser o caso, a cidade de maior poboación, da provincia onde se atopa o centro de traballo da Empresa cedente do servizo.

A.3 Normas comúns a A.1 e A.2: En ambos os casos:

a) A cantidade resultante, que é a xornada mensual a subrogar, dividirase entre o resultante de dividir a xornada anual entre 11, sendo o cociente de devandita operación o número de traballadores que deben ser subrogados, multiplicado pola dotación do vehículo blindado.

O cociente incrementarase a un enteiro cando conteña decimal igual ou superior a cinco décimas.

Porén, se unha vez aplicada a regra anterior, a cifra resultante fose inferior a 0,5 e, conseguintemente, non procedese a efectuar ningunha subrogación de persoal, se a nova empresa adxudicataria obtivese durante os doce meses seguintes, a adxudicación de servizos que tivese a mesma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada á nova cifra resultante para os efectos de subrogación do persoal.

b) O traballadores obxecto da subrogación deberán estar adscritos á quenda no que se prestan os servizos que motiva a subrogación, agás que se trate de traballadores sen quenda fixa ou

que se presentaron voluntarios para a subrogación. Cando a subrogación estea baseada na acumulación de varios servizos, a quenda a ter en conta será o do servizo con maior número de paradas.

c) Unicamente poderán subrogarse tripulacións completas sen prexuízo do establecido no artigo 17.1).4.

d) No caso de que a empresa cesante perda a totalidade dos servizos, a empresa adjudicataria deberá quedar con todo o persoal. No caso de que sexan varias as empresas adjudicatarias, deberán quedar con todo o persoal de acordo coas porcentaxes asignadas.

B. Subrogación dos traballadores de manipulado: A empresa que perda un contrato de manipulación de efectivo (contadores-pagadores) en favor doutra, estará obrigada a subrogarse no número de contadores-pagadores resultante de dividir o importe da facturación media mensual perdida do últimos sete meses, entre 2.500 euros. Esta cantidade actualizarase anualmente en función dos custos laborais e a mellora na tecnoloxía e maquinaria utilizada na actividade.

Porén, se unha vez aplicada a regra anterior, a cifra resultante fose inferior a 0,5 e, conseguintemente, non procedese efectuar ningunha subrogación de persoal, se a nova empresa adjudicataria obtivese durante os doce meses seguintes a adjudicación de servizos que tivese a mesma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada á nova cifra resultante para os efectos de subrogación do persoal.

### **Artigo 17. Obrigas da empresa cesante e adjudicataria derivadas do proceso de subrogación.**

1) Obrigas da empresa cesante: A Empresa cesante no servizo:

1. Deberá notificar ao persoal afectado e á representación legal dos traballadores a resolución do contrato de arrendamento de servizos, así como o nome da nova adjudicataria, dentro do cinco días seguintes á data en que teña coñecemento formal e fidedigno de cada unha das circunstancias.

2. Deberá poñer a disposición da nova adjudicataria, con antelación mínima de cinco días hábiles a que esta dea comezo á prestación do servizo, a documentación que máis adiante se relaciona. Se tivese coñecemento da adjudicación nun prazo inferior ao cinco días hábiles antes do inicio do servizo, deberá entregar a documentación con carácter inmediato e sempre como mínimo vinte e catro horas antes do inicio do servizo.

a) Relación de traballadores afectados pola subrogación.

b) Certificación individual por cada traballador na que deberá constar os datos de contacto do mesmo, os incluídos no modelo 145 do IRPF (Retencións sobre rendementos do traballo. Comunicación de datos ao pagador), os necesarios para cursar a alta na Seguridade Social, a natureza do contrato de traballo vixente e o seu nivel funcional.

c) Copia das nóminas do sete últimos meses, ou período inferior, segundo proceder, así como a correspondente á última paga extraordinaria.

d) Copias dos TC1 e TC2, de cotización á Seguridade Social, do últimos tres meses, ou período inferior se procedese, con acreditación do seu pagamento.

e) Certificado de estar ao corrente do pagamento das obrigas coa Seguridade Social e a Axencia Tributaria.

f) Copia dos contratos de traballo subscritos, cando se concertasen por escrito, así como copia de todos os documentos, resolucións administrativas ou xudiciais, acordos ou pactos individuais ou de empresa que afecten ao traballador ou aos traballadores afectados como condición máis beneficiosa, incluída a *vida laboral de afiliado ao código de cotización* correspondente.

g) Copias da cartilla profesional, tarxeta de identidade profesional e, de ser o caso, licenza de armas.

h) Parte de baixa por Incapacidade Temporal e último parte de confirmación dos traballadores que estean en tal situación no momento de se producir a subrogación.

i) Copia dos cuadrantes do sete meses anteriores á data de subrogación. En caso de existir cuadrante anual, deberase incluír este.

j) Documentación xustificativa da situación especial en que estea o traballador (redución de xornada, garda legal, baixa por maternidade e paternidade, excedencias, etc.).

k) Calquera outro documento que proceda ou se requira para estes efectos, necesario ou preceptivo, pola adjudicataria entrante.

3. Deberá atender, como único e exclusivo obrigado:

a) Os pagamentos e cotas derivados da prestación do traballo ata o momento do cesamento na adxudicación.

b) A liquidación por todos os conceptos, incluídas vacacións, dado que a subrogación só implica para a nova Empresa adxudicataria a obriga do mantemento do emprego dos traballadores afectados.

Así mesmo, no prazo máximo dun mes desde que se produza a subrogación, deberá facilitar á nova empresa adxudicataria copia das liquidacións asinadas polos traballadores afectados.

4. Terá a facultade de quedar con todos, ou parte, dos traballadores afectados pola subrogación.

5. Entregará á representación legal dos traballadores a relación dos traballadores afectados pola subrogación.

6. Se a documentación entregada contivese falsidade ou inexactitude manifesta que dese lugar a unha errónea identificación do traballador ou os traballadores a subrogar, a nova empresa adxudicataria terá dereito a reverter a subrogación xa realizada respecto dos traballadores subrogados como consecuencia dadevandita identificación errónea, estando obrigada a empresa cesante a reincorporar os devanditos traballadores no seu cadro de persoal, tendo estes dereito a recibir unha compensación indemnizatoria da empresa cesante, por razón da falsidade ou inexactitude manifesta, equivalente á suma do «total» da táboa de retribucións do anexo, e polos conceptos comprendidos nela para o seu nivel salarial, máis o complemento persoal de antigüidade (trienios/quinquenios) e a media mensual do devindicado no período de referencia (desde a data da subrogación ata a da reversión efectiva) polo traballador por calquera dos complementos establecidos no artigo 43 do Convenio.

2) Obrigas da nova empresa adxudicataria: A Empresa adxudicataria do servizo:

1. Deberá respectar ao traballador todos os dereitos laborais que tivese recoñecidos na súa anterior empresa, incluída a antigüidade, sempre que estes proveñan de pactos ou acordos lícitos que se puxesen no seu coñecemento, xunto coa documentación pertinente, ou que o traballador poida demostrar.

2. Non desaparece o carácter vinculante da subrogación no caso de que o arrendatario do servizo suspendese ou reducise este, por un período non superior a doce meses, se a empresa cesante ou os traballadores, cuxos contratos de traballo se resolvesen, ou non, por motivo desta suspensión ou redución, probasen, dentro do trinta días seguintes ao remate do prazo citado, que o servizo se reiniciase ou ampliase por esta ou por outra empresa.

Cando se produza unha subrogación, o persoal obxecto desta deberá manter as condicións económicas e sociais deste Convenio, se este fose o que lle é de aplicación na empresa cesante no momento da subrogación, aínda que a empresa cesionaria ou entrante viñese aplicando aos seus traballadores condicións inferiores en virtude dun convenio estatutario de empresa. A aplicación das condicións deste Convenio manterase ata o seu vencemento ou ata a entrada en vigor doutro convenio colectivo novo que resulte de aplicación á empresa cesionaria.

### **Artigo 18. Subrogación dos representantes dos traballadores.**

Os membros do Comité de Empresa, os Delegados de Persoal e os Delegados Sindicais que cumpran os requisitos para ser considerados persoal a subrogar establecidos nos artigos precedentes e puidesen ser incluídos na relación de traballadores a subrogar pola empresa cesante, poderán optar entre permanecer na súa empresa ou subrogarse á empresa adxudicataria, no prazo de 48 horas tras recibir a comunicación, agás nos supostos seguintes:

a) Que fose contratado expresamente por obra ou servizo determinado para o centro afectado pola subrogación mantendo a devandita natureza a relación laboral.

b) Que sexa elixido especificamente para representar os traballadores do centro de traballo obxecto de subrogación, sempre que afecte a todo o cadro de persoal do centro.

c) Que a subrogación afecte á totalidade dos traballadores do artigo 28 Grupo IV da unidade produtiva, sempre que o representante dos traballadores non sexa elixido nunha unidade electoral que supere o colectivo obxecto de subrogación; nese caso terá o dereito de opción.

Nestes supostos, os Delegados de Persoal, membros do Comité de Empresa e Delegados Sindicais, pasarán tamén subrogados á nova Empresa adxudicataria dos servizos.

### **Artigo 19. Política de estabilidade no emprego.**

As empresas suxeitas a este Convenio deberán contar con, polo menos, un 65% de empregados indefinidos.

A devandita porcentaxe deberá computarse segundo o ámbito territorial da Empresa, excluíndose do cadro de persoal, para efectos de cómputo, aqueles traballadores cuxa antigüidade na Empresa sexa igual ou inferior a un ano, así como os contratos por obra ou servizo determinado.

En consecuencia, todas as Empresas comprendidas no Convenio Colectivo veñen obrigadas a confeccionar cadros de persoal do seu persoal fixo, sinalando o número de traballadores que comprende cada nivel funcional, coa separación e especificación de grupos e subgrupos. O cadro de persoal confeccionarase cada ano como máximo.

Para controlar as devanditas porcentaxes constitúese unha Comisión Mixta Empresa-Traballadores coas máis amplas facultades que en dereito poidan existir e cuxa composición será dunha persoa por cada sindicato asinante do Convenio e igual número de representantes por parte da representación empresarial.

As Empresas suxeitas a este Convenio están obrigadas a proporcionar á Comisión antes citada información escrita relacionada co cumprimento deste artigo.

Ambas as partes se obrigan a reunirse en Comisión durante o primeiro trimestre do ano co fin de comprobar o cumprimento deste precepto.

#### **Capítulo IV.**

#### **Dereitos e deberes laborais básicos**

##### **Artigo 20. Facultade de organización do traballo: principios e normas.**

A organización práctica do traballo, con suxeición a este Convenio Colectivo estatal e á lexislación vixente, é facultade da Dirección da Empresa.

Sen diminución da autoridade que corresponde á Dirección, os representantes dos traballadores terán funcións de información, orientación e proposta no relacionado coa organización e racionalización do traballo, de conformidade co Estatuto dos Traballadores e demais lexislación vixente.

A delegación de facultades directivas será comunicada, tanto aos que reciban a delegación de facultades, como aos que, despois, serán destinatarios das ordes recibidas.

A organización do traballo ten por obxecto alcanzar na empresa un nivel adecuado de produtividade baseado na óptima utilización dos recursos humanos e materiais.

A organización do traballo comprende, entre outras, as seguintes facultades:

- a) A determinación e esixencia dunha actividade e un rendemento a cada traballador.
- b) A adxudicación a cada traballador do número de elementos ou da tarefa necesaria que corresponda ao rendemento mínimo esixible.
- c) A fixación de normas de traballo que garantan a óptima realización das tarefas encomendadas, constando por escrito.
- d) A esixencia de atención e coidado dos medios materiais postos a disposición para o desenvolvemento do traballo, así como das instalacións e bens análogos da Empresa e dos seus clientes.
- e) A mobilidade e redistribución do persoal da Empresa, típicas da actividade, mediante os cambios de posto de traballo, desprazamentos e traslados que esixan as necesidades organizativas, de acordo coas condicións pactadas neste Convenio.  
En todo caso respectarase o nivel funcional e tal potestade non poderá repercutir no seu prexuízo económico para o traballador afectado.
- f) A fixación dunha fórmula de cálculo da retribución clara e sinxela, facilitando a súa comprensión, mesmo nos casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos ou primas.
- g) A realización das modificacións razoablemente esixibles nos métodos de traballo e distribución do persoal.

##### **Artigo 21. Formación.**

a.- A formación de carácter obrigatorio, incluídos os exercicios de tiro, retribuirase nos termos que se recollen neste artigo.

b.- As partes asinantes sométense ao subsistema de formación profesional continua regulado nos termos previstos na lexislación vixente así como o desenvolvemento que se efectúe dos plans de formación sectoriais para a formación dos traballadores, comprometéndose a realizar os actos necesarios para o fiel cumprimento de ambos os acordos.

Queda facultada a Comisión Mixta ou Paritaria sobre Formación Profesional Continua do Sector de Seguridade Privada, para desenvolver cantas iniciativas sexan necesarias e conducentes á aplicación da normativa legal vixente no ámbito temporal do Convenio.

Cando se efectúe a actividade formativa obrigatoria, en calquera das súas modalidades, fóra da xornada laboral aboaranse ao traballador as horas empregadas nela a prezo da súa hora extraordinaria.

Cando, neste caso, deba o traballador desprazarse polos seus propios medios, o devandito desprazamento será aboado na forma prevista nos artigos 58 e 59.

As empresas, en virtude da referida normativa, sométense ao procedemento nela establecido, e deberán informar os representantes dos traballadores dos plans de formación profesional a realizar, baixo o obxectivo xeral da mellor adaptación da empresa ás circunstancias do mercado.

#### **Artigo 22. Confidencialidade profesional.**

En aplicación do previsto na lexislación vixente, o persoal de seguridade privada terá prohibido comunicar a terceiros, agás ás autoridades xudiciais e policiais para o exercicio das súas respectivas funcións, calquera información que coñezan no desenvolvemento dos seus servizos e funcións sobre os seus clientes ou persoas relacionadas con estes, así como sobre os bens e efectos de cuxa seguridade ou investigación estivesen encargados.

#### **Artigo 23. Uniformidade.**

As Empresas facilitarán cada dous anos ao persoal de seguridade operativo habilitado, nas súas distintas modalidades as seguintes roupas de uniforme: tres pezas superiores de verán, tres pezas superiores de inverno, unha gravata –se procede-, dúas chaquetiñas ou pezas similares, dúas pezas inferiores de inverno e dúas pezas inferiores de verán.

Igualmente se facilitará cada ano un par de zapatos.

Así mesmo, en función da climatoloxía, facilitarase, en casos de servizos no exterior, as roupas de abrigo e de auga axeitadas.

As demais pezas de equipo renovaranse cando se deteriorenen.

En caso de forza maior, debidamente probada, substituiranse as pezas deterioradas por outras novas.

As roupas de uniforme a entregar ao Garda Rural serán nas mesmas unidades que ao Vixilante de Seguridade, engadíndose aquelas outras distintivas esixidas polas disposicións legais correspondentes.

Os traballadores que presten servizos que requiran uniformidades especiais recibirán, en lugar das pezas detalladas no parágrafo primeiro deste artigo, as idóneas para o desempeño destes.

#### **Artigo 24. Asistencia xurídica.**

As Empresas afectadas por este Convenio asumirán a asistencia legal daqueles traballadores que, en calidade de acusados ou denunciante, se vexan incursos en procesos penais instruídos por ocasión de accións realizadas no cumprimento das funcións encomendadas pola Empresa, con independencia de que con posterioridade o traballador cause baixa nesta, e iso sempre que comuniquen tal situación no cinco días hábiles seguintes á recepción da primeira comunicación, e en todo caso, cunha antelación mínima de 48 horas á celebración da actuación xudicial que deba practicarse.

En caso de incumprimento por parte da empresa das obrigas aquí establecidas, o traballador terá dereito a repercutir á empresa os honorarios do avogado e procurador –se fose preceptiva a súa intervención- cos límites establecidos nos Criterios orientadores de Honorarios do Colexio Profesional correspondente.

### **CAPÍTULO V**

#### **Prevención de riscos laborais**

#### **Artigo 25. Recoñecemento médico.**

O persoal da Empresa virá obrigado a someterse cando a empresa o solicite, ao comeza da prestación, a exame médico, entregándose unha copia ao interesado.

#### **Artigo 26. Seguridade e saúde no traballo.**

As partes asinantes consideran esencial protexer a seguridade e a saúde dos traballadores fronte aos riscos derivados do traballo mediante o establecemento de políticas de prevención laboral eficaces e que sexan froito do necesario consenso entrambas as partes.

En consecuencia, e á luz do establecido na lexislación vixente, consideran prioritario promover a mellora das condicións de traballo e continuar esforzándose na mellora permanente dos niveis de formación e información do persoal en canto pode contribuír á elevación do nivel de protección da seguridade e a saúde dos traballadores do sector.

Con este fin, constituiranse os Comités de Seguridade e Saúde no traballo nas distintas Empresas de Seguridade, que terán as funcións e atribucións contidas na citada lexislación, a fin de dirimir aquelas cuestións relativas á seguridade e saúde que se poidan xerar con motivo das actividades desenvolvidas nas Empresas.

Para estes efectos, a xestión preventiva aludida deberá incluír, de maneira non exhaustiva, os seguintes aspectos:

#### A) Vixilancia da saúde:

Conforme ao establecido no artigo 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, as empresas garantirán aos seus traballadores a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao traballo.

Os recoñecementos médicos serán de carácter voluntario, sen menoscabo da realización doutros recoñecementos, con carácter obrigatorio, e previo informe dos representantes dos traballadores, cando existan disposicións legais específicas, ou cando estes sexan necesarios para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores, ou para verificar se o estado de saúde do traballador pode constituír un perigo para este, para os demais traballadores ou para outras persoas. A periodicidade dos recoñecementos médicos será de acordo cos protocolos médicos do Servizo de Prevención-Vixilancia da saúde, tendo en conta o posto de traballo correspondente.

En razón dos servizos a prestar, cando se aprecien comportamentos estraños de carácter psíquico e/ou farmacolóxico, de especial intensidade e habitualidade, a Empresa, por propia iniciativa, a instancia do interesado, ou á da representación dos traballadores, poñerá os medios necesarios para que aquel sexa sometido a recoñecemento médico especial e específico, que contribúa a poder diagnosticar as causas e efectos e facilitar o tratamento adecuado, obrigándose o traballador a colaborar co equipo médico facultativo para cantos recoñecementos, análises e tratamentos sexan necesarios. Durante o tempo que duren os recoñecementos, análises ou tratamento, a Empresa obrigase a aboar ao traballador o 100% do salario, sempre que medie situación de I.T.

Concretarase a protección dos traballadores e traballadoras especialmente sensibles, adoptando medidas técnicas ou organizativas que garantan a súa seguridade e saúde. Para tal fin, as empresas estarán obrigadas a facilitar un posto de traballo que se adapte ás circunstancias específicas do traballador.

#### B) Protección á maternidade:

De conformidade ao establecido na Lei 39/1999, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a riscos para a súa seguridade e saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo e o período de lactación.

Estas medidas levaranse a cabo a través dunha adaptación das condicións e de tempo de traballo da traballadora afectada, de acordo cos seguintes criterios:

1. A avaliación dos riscos a que se refire a normativa vixente de prevención de riscos laborais deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico.

Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Estas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización do traballo nocturno ou do traballo a quendas.

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións do posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional de Seguridade Social ou das mutuas, con informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñarun

posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.

C) Formación de delegados de prevención:

As empresas deberán proporcionar aos delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado co desenvolvemento das súas funcións nesta materia, de 30 horas de duración.

D) Coordinación de actividades empresariais:

Conforme ao establecido na lexislación vixente de prevención de riscos laborais, sobre coordinación de actividades empresariais en materia de prevención, as empresas de seguridade, que prestan os seus servizos en centros de traballo alleos, deben solicitar dos titulares destes, a información e as instrucións adecuadas, en relación cos riscos existentes no centro de traballo e coas medidas de protección e prevención correspondentes, así como sobre as medidas de emerxencia a aplicar, para o seu traslado aos seus respectivos traballadores.

Constituirase unha Comisión Mixta de Seguridade e Saúde que estará formada polas organizacións asinantes: un membro por cada representación sindical e igual número total por cada representación empresarial e que terá por finalidade a análise, estudo e propostas de solucións en materia de prevención de riscos laborais no marco sectorial. Ademais, en consonancia co pactado no IV Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva 2018, 2019 e 2020, a devandita Comisión solicitará das empresas suxeitas a este Convenio Colectivo a información estatística necesaria para analizar as causas do absentismo e establecer os criterios para reduci-lo, definindo nunha futura negociación colectiva os mecanismos de seguimento e, de ser o caso, medidas correctoras e de control para a súa redución, así como o estudo dos complementos da prestación pública por ITCC.

## **CAPÍTULO VI**

### **Clasificación profesional e promoción no traballo**

#### **Artigo 27. Sistema de clasificación profesional.**

As clasificacións do persoal consignadas neste Convenio Colectivo son simplemente enunciativas, non limitativas e non supoñen a obriga de ter provistas todas as prazas e niveis funcionais enumerados, se as necesidades e volume da Empresa non o requiren. Neste aspecto será informada a representación dos traballadores.

Non son así mesmo exhaustivos os distintos labores asignados a cada nivel funcional ou especialidade, pois todo traballador incluído no ámbito funcional deste Convenio está obrigado a efectuar cantos traballos e operacións ordénenlle os seus superiores dentro dos xerais cometidos da súa competencia e sen menoscabo da súa dignidade profesional.

Desde o momento mesmo en que un traballador realice as tarefas específicas dun nivel funcional determinado e definido neste Convenio, deberá ser remunerado, polo menos, co nivel retributivo que para tal nivel funcional se asigne, todo iso sen prexuízo das normas reguladoras dos traballos denivel funcional superior ou inferior.

#### **Artigo 28. Clasificación xeral.**

O persoal que preste os seus servizos nas Empresas comprendidas neste Convenio Colectivo clasificarase nos seguintes grupos profesionais:

Grupo Profesional 1. Persoal directivo, titulado e técnico.

Grupo Profesional 2. Persoal administrativo, técnico de oficinas e de vendas.

Grupo Profesional 3. Persoal de mandos intermedios.

Grupo Profesional 4. Persoal operativo.

Grupo Profesional 5. Persoal de seguridade mecánico-electrónica.

Grupo Profesional 6. Persoal de oficios varios.

Grupo Profesional 7. Persoal subalterno.

Grupo profesional 1. Persoal directivo, titulado e técnico. Neste grupo compréndense os seguintes niveis funcionais:

a) Director Xeral.

b) Director Comercial.

c) Director Administrativo.

d) Director Técnico e/ou de Operacións.

e) Director de Recursos Humanos/Director de Persoal.



- f) Xefe de Persoal.
- g) Xefe de Seguridade.
- h) Titulado de grao superior e titulado de grao medio.
- i) Técnico de prevención de grao superior.
- j) Delegado-Xerente.

Grupo profesional 2. Persoal Administrativo, técnico de oficina e vendas. Neste grupo compréndense os seguintes subgrupos profesionais:

- A) Administrativos.
- B) Técnicos e especialistas de oficina.
- C) Persoal de Vendas.

Estes subgrupos profesionais divídense á súa vez nos seguintes niveis funcionais:

- A) Administrativos.
  - a) Xefe de primeira.
  - b) Xefe de segunda.
  - c) Oficial de primeira.
  - d) Oficial de segunda.
  - e) Azafata/o.
  - f) Auxiliar.
  - g) Telefonista.
- B) Técnicos e especialistas de oficina.
  - a) Analista.
  - b) Programador de computador.
  - c) Operador-Gravador de Computador.
  - d) Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación).
  - e) Técnico de Prevención de grao medio.
  - f) Delineante Proxectista.
  - g) Delineante.
- C) Persoal de Vendas.
  - a) Xefe de Vendas.
  - b) Técnico Comercial.
  - c) Xestor de Clientes.
  - d) Vendedor-Promotor.

Grupo profesional 3. Persoal de Mandos intermedios. Neste grupo compréndense os seguintes niveis funcionais:

- a) Xefe de Tráfico.
- b) Xefe de Vixilancia.
- c) Xefe de servizos.
- d) Xefe de Cámara ou Tesourería de manipulado.
- e) Inspector (de vixilancia, de tráfico, de servizos).
- f) Coordinador de servizos.
- g) Supervisor de CRA.
- h) Xefe de Quenda.

Grupo profesional 4. Persoal Operativo. Neste grupo compréndense os seguintes subgrupos profesionais:

- A) Habilitado.
- B) Non Habilitado.

Estes subgrupos profesionais divídense á súa vez nos seguintes niveis funcionais:

- A) Habilitado.
  - a) Vixilante de Seguridade de Transporte-Conductor.
  - b) Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos-Conductor.
  - c) Vixilante de Seguridade de Transporte.
  - d) Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos.
  - e) Vixilante de Seguridade.

- f) Vixilante de Explosivos.
- g) Escolta.
- h) Garda Rural. (Pesca Marítima, Caza, etc.)

B) Non Habilitado

- a) Contador-Pagador.
- b) Operador de Seguridade.

Grupo profesional 5. Persoal de Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade. Comprende os seguintes niveis funcionais:

- a) Encargado.
- b) Axudante de Encargado.
- c) Revisor de Sistemas.
- d) Oficial de primeira Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade.
- e) Oficial de segunda Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade.
- f) Oficial de terceira Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade.
- g) Especialista.
- h) Operador de soporte técnico.

Grupo profesional 6. Persoal de Oficios Varios. Comprende os seguintes niveis funcionais:

- a) Oficial de Primeira.
- b) Oficial de Segunda.
- c) Axudante.
- d) Peón.

Grupo profesional 7. Persoal Subalterno. Comprende os seguintes niveis funcionais:

- a) Conductor.
- b) Ordenanza.
- c) Almaceneiro.
- d) Limpador/a.

**Artigo 29. Persoal directivo, titulado e técnico.**

- a) Director Xeral.- É quen, coa titulación adecuada ou a experiencia idónea, asume a dirección e responsabilidade da Empresa, programando e controlando o traballo en todas as súas fases.
- b) Director Comercial.- É quen, coa titulación adecuada ou a experiencia idónea, asume a dirección e responsabilidade da área comercial da empresa, no seu máis amplo sentido, planificando a política comercial da empresa e controlando a súa implantación e cumprimento.
- c) Director Administrativo.- É quen, coa titulación adecuada ou a experiencia idónea, asume a dirección, das funcións administrativas da empresa, no seu máis amplo sentido, planificándoa e controlando a súa implantación e cumprimento.
- d) Director Técnico e/ou de Operacións.- É quen, coa titulación adecuada ou a experiencia idónea, asume a dirección e responsabilidade dun departamento técnico ou de operacións da Empresa, aplicando os seus coñecementos á execución de actividades precisas para o cumprimento dos fins do departamento que dirixe.
- e) Director de Recursos Humanos/Persoal.- É quen, coa titulación adecuada ou a experiencia idónea, asume a dirección e responsabilidade das funcións relacionadas coa xestión de persoal.
- f) Xefe de Persoal.- É quen, coa titulación adecuada ou a experiencia idónea, é responsable do recrutamento, selección e admisión do persoal e da planificación, programación, control e administración do persoal da Empresa.
- g) Xefe de Seguridade.- É de quen dependen os servizos de seguridade e o persoal operativo da Empresa, sendo ademais o responsable da preparación profesional do persoal operativo habilitado. Debe contar coa habilitación esixida polo Ministerio do Interior.
- h) Titulado de Grao (e antigo Titulado Medio): É aquel empregado que, para o exercicio das súas funcións, aplica os coñecementos adquiridos a través do seu Título de Grao.
- i) Titulado de Posgrao/Mestrado (e antigo Titulado Superior): É aquel empregado que, para o exercicio das súas funcións, aplica os coñecementos adquiridos a través do seu Título de Posgrao/Mestrado.
- j) Técnico de Prevención de Nivel Superior.- É o que desempeña as funcións de prevención, avaliación, planificación preventiva e outras ás que se refire o artigo 37 do R.D. 39/1997, do 17 de xaneiro, debendo posuír a formación á que se refire este precepto.

k) Delegado - Xerente.- É o traballador que actúa como máximo representante de Empresa nun ámbito xeográfico, funcional ou nunha área de negocio e asume as funcións de dirección, representación e organización no seu ámbito de responsabilidade.

### **Artigo 30. Persoal Administrativo.**

A) Administrativos.-

a) Xefe de Primeira.- É o responsable directo dunha unidade administrativa da Empresa. Poden depender del unha ou varias seccións administrativas.

b) Xefe de Segunda.- É o responsable directo dunha sección administrativa da Empresa.

c) Oficial de Primeira.- É o empregado que actúa baixo as ordes dun xefe e ten ao seu cargo traballos administrativos complexos e asume a responsabilidade das tarefas ao seu cargo que precisan análise, cálculo, estudo e preparación para a súa execución.

d) Oficial de Segunda.- É o empregado que, subordinado a un xefe, realiza con iniciativa e responsabilidade tarefas administrativas e/ou contables de carácter secundario que requiren coñecementos xerais da técnica administrativa.

e) Azafata/o.- É a persoa encargada de atender as solicitudes de información ou de entrevistas e concertar estas.

f) Auxiliar.- É o empregado que dedica a súa actividade a tarefas e operacións administrativas básicas e en xeral ás puramente mecánicas inherentes ao traballo da oficina.

g) Telefonista.- É o empregado que ten como principal misión estar ao servizo e coidado dunha central telefónica podendo realizar tarefas administrativas auxiliares.

B) Técnicos e especialistas de oficina.

a) Analista.- Verifica análises orgánicas de aplicacións complexas para obter a solución mecanizada destas en canto se refire a:

1) Cadea de operacións a seguir.

2) Documentos a obter.

3) Deseño destes.

4) Ficheiros a tratar: a súa definición.

5) Posta a punto das aplicacións:

▪ Creación de xogos de ensaio.

▪ Enumeración das anomalías que poidan producirse e definición do seu tratamento.

▪ Colaboración ao programa das probas de "lóxica" de cada programa.

▪ Finalización dos expedientes de aplicacións complexas.

b) Programador de Computador.- Correspóndelle:

1) Estudar os programas complexos definidos polas análises, confeccionando organigramas detallados de tratamento.

2) Redactar programas na linguaxe de programación que lle sexa indicado.

3) Confeccionar xogos de ensaio, poñer a punto os programas e completar os expedientes técnicos destes.

4) Documentar o manual de consola.

c) Operador-Gravador de Computador.- Manexa os computadores para o tratamento da información, introducindo datos, de ser o caso, interpreta e desenvolve as instrucións e ordes para a súa explotación.

d) Técnico de Recursos Humanos (Formación e selección).-

O Técnico de Formación é aquel empregado que debidamente acreditado polo Ministerio do Interior imparte ensinanza en Centros de Formación para a actualización e adestramento do persoal de seguridade privada.

O técnico de Selección é aquel empregado que, coa formación suficiente, diseña e executa os procesos de selección segundo os requirimentos da Dirección da que dependa.

e) Técnico de Prevención de Nivel Intermedio.- É aquel empregado que, coa formación prevista na lexislación vixente, realiza as funcións de prevención, avaliación, planificación preventiva e outras a que se refire o artigo 36 do R.D. 39/1997, do 17 de xaneiro.

f) Delineante Proxectoista.- É o empregado que, dentro das especialidades propias da sección en que se traballe, con título adecuado ou experiencia idónea, proxecta ou detalla os traballos do Técnico superior, ás ordes do cal actúa.

g) Delineante.- É o técnico que está capacitado para o desenvolvemento de proxectos sinxelos, levantamento ou interpretación de planos e traballos análogos.

C) Persoal de Vendas.-

a) Xefe de Vendas.- É o que, baixo o control e instrución da Dirección Comercial da Empresa, está encargado e ten a responsabilidade directa da promoción comercial, captación e mantemento de clientes para a Empresa.

b) Técnico comercial.- É o que, baixo as ordes dun superior, realiza para a Empresa funcións de prospección de mercado, promoción e venda dos produtos e servizos da empresa e se ocupa da coordinación, de ser o caso, de vendedores e promotores.

c) Xestor de Clientes.- É o empregado, con coñecementos técnicos e de xestión suficientes para a área no que desenvolva a súa actividade, con dependencia do Directivo encargado desta, cuxa misión é a atención dos requirimentos dun ou varios clientes, responsabilizándose de dar solución a cantas cuestións lle sexan expostas, de forma directa ou requirindo a colaboración doutros departamentos. Ademais, detecta as necesidades do cliente e propón novas solucións, participando de forma integral no seu desenvolvemento.

d) Vendedor-Promotor de Vendas.- É o empregado, afecto ao Departamento Comercial da Empresa, que realiza as funcións de prospección do mercado e a promoción e venda dos seus produtos e servizos, realizando os desprazamentos necesarios tanto para a captación de clientes, como para a atención a estes, unha vez contratados.

### **Artigo 31. Persoal de Mandos Intermedios.**

a) Xefe de Tráfico.- É o que, coa necesaria iniciativa e responsabilidade, ten ao seu cargo a organización dos servizos de transporte e distribución de moedas e billetes, títulos-valores, xoias, metais preciosos, antigüidades, obras de arte ou outros obxectos contemplados na lexislación vixente. As súas funcións principais son:

- Planificar, optimizar e racionalizar as rutas dos vehículos co obxectivo de cumprir cos horarios de entrega e recollida comprometidos cos usuarios do servizo.

- Distribuír e asignar os vixilantes nas rutas.

- Controlar a correcta prestación dos servizos, así como o adecuado estado de conservación e mantemento dos vehículos ao seu cargo.

- Informar o Departamento de Seguridade sobre o estado das habilitacións, permisos e licenzas esixidos ao persoal ao seu cargo.

- Cumprir e facer os procedementos de seguridade e calidade nos servizos de transporte, así como fomentar as accións de motivación, formación, e correcta atención tanto interna como externa.

- Velar pola seguridade das tripulacións, facilitando a súa comunicación coa Base, dando o soporte necesario á ruta.

- Supervisar, en coordinación co condutor, as posibles incidencias da ruta programada ou as paradas non previstas inicialmente.

- Coordinar e dirixir ao persoal ao seu cargo adscrito ao Departamento de Tráfico.

b) Xefe de Vixilancia.- É o que, baixo as ordes directas do Xerente, con iniciativa e responsabilidade, ten ao seu cargo a dirección práctica da prestación dos servizos de vixilancia e protección de bens, establecementos, lugares e eventos e das persoas que puidesen atoparse nestes, distribuíndo e controlando o persoal citado, sendo da súa responsabilidade o control domantemento e conservación do equipo e armas da totalidade do persoal ao seu cargo.

c) Xefe de Servizos.- É o responsable de planificar, orientar, dirixir, controlar e dar coherencia ao traballo da unidade ou unidades operativas ao seu cargo na Empresa, sendo o responsable da súa boa marcha e da correcta integración co resto das unidades operativas.

d) Xefe de Cámara ou Tesourería de Manipulado.- É o responsable de xestionar o sistema organizativo da división de Xestión de Efectivo co fin de coordinar e optimizar os medios de produción. As súas funcións principais son:

- Planificar, controlar, orientar e dirixir ao persoal ao seu cargo, dedicado aos labores de contaxe e procesado de efectivo.

- Supervisar e dar conformidade a calquera movemento no certificado que signifique quebranto, regularización, anulación de servizos e calquera outro movemento fóra da operativa habitual.

- Controlar a correcta prestación dos servizos, así como o adecuado estado de conservación e mantemento da maquinaria e resto de bens materiais asignados á actividade de contaxe e procesado.

- Cumprir e facer cumprir os procedementos de seguridade, calidade e prevención de riscos nos labores de contaxe, procesado e custodia de efectivo, valores e bens valiosos.

- É responsable das entradas e saídas da Cámara e o cadre de saldos de clientes e a cámara no seu conxunto.

e) Inspector.- É aquel empregado que ten por misión verificar e comprobar o exacto cumprimento das funcións e obrigas atribuídas a Vixilantes, Condutores e demais empregados, dando conta inmediata ao Xefe de Servizos correspondente de cantas incidencias observe na prestación dos servizos, encargándose de velar polo cumprimento das normas e procedementos aplicables ao persoal operativo, tomando as medidas de urxencia que estime oportunas, especialmente en casos de alteración da orde pública, de tráfico ou accidentes.

f) Coordinador de servizos.-É aquel empregado que, baixo as ordes directas do Xefe de Servizos, ten como función a coordinación dun ou máis servizos da empresa, encargándose da solución das incidencias que poidan xurdir para unha maior eficacia e cumprimento dos obxectivos destes.

g) Supervisor de CRA (Central Receptora de Alarmas).- É aquel empregado encargado de coordinar as funcións dos operadores de seguridade na Central Receptora de Alarmas e resolver as dúbidas e incidencias que se produzan neste servizo, así como as reclamacións operativas do persoal ao seu cargo.

h) Xefe de Quenda (Tráfico-Cámara).- É o traballador que, en dependencia directa do Xefe de Tráfico ou do Xefe de Cámara, exerce de forma delegada as funcións deste e, na súa ausencia, é o máximo responsable do Departamento de Tráfico ou de Cámara.

### **Artigo 32. Persoal Operativo.**

A) Habilitado.

A.1.- Persoal operativo habilitado adscrito a servizos de transporte de fondos:

A tripulación de cada vehículo blindado está composta por un Vixilante de Seguridade de Transporte-Conductor e dous Vixilantes de Seguridade de Transporte. Os Vixilantes de Seguridade que esporadicamente realicen funcións de Vixilante de Transporte ou de Vixilante Conductor, percibirán as mesmas retribucións que os que posúan tales niveis funcionais, durante o tempo que presten os devanditos servizos de transporte.

a) Vixilante de Seguridade de Transporte-Conductor.- É o Vixilante de Seguridade que, estando en posesión do adecuado permiso de conducir con coñecementos mecánicos elementais en automóviles, efectuará as seguintes funcións:

- 1) Conduce vehículos blindados.
- 2) Coida do mantemento e conservación dos vehículos blindados. Así mesmo, coida das tarefas de limpeza destes, dentro das adecuadas instalacións da Empresa e cos medios idóneos ou, no seu defecto, en instalacións do exterior, dentro da xornada laboral.
- 3) Dá, sese lle esixe, parte diario e por escrito do traxecto efectuado, incidencias do tráfico ou paradas e do estado do vehículo.
- 4) Comprobará os niveis de mantemento do vehículo e o estado dos pneumáticos, dando parte das incidencias ao Xefe de Tráfico.
- 5) Aqueloutras funcións complementarias ás que fai referencia o plus de actividade do persoal de transporte de fondos.

Ao posúe o nivel funcional de Vixilante de Seguridade, realizará as tarefas propias deste, na medida que sexan compatibles coa conducción do vehículo blindado, pero especialmente mentres se realiza a parada de carga e descarga

b) Vixilante de Seguridade de Transporte.-É o Vixilante que, coas atribucións do seu cargo, desenvolve o seu labor no servizo de transporte e custodia de bens e valores, facéndose responsable a nivel de facturación de devanditos valores cando esta lle fose asignada, tendo que desempeñar o labor de carga e descarga destes, colaborando co Vixilante de Seguridade Conductor nas tarefas de mantemento e limpeza do vehículo dentro da súa xornada laboral, así como as outras funcións complementarias ás que fai referencia o plus de actividade do persoal de transporte de fondos. A carga e descarga realizarase de forma que os Vixilantes teñan, en todo momento, a liberdade de movemento necesaria para utilizar a arma regulamentaria. O peso que deberá soportar dunha soa vez non excederá de 15 quilogramos.

A.2.- Persoal operativo adscrito a servizos de transporte de explosivos:

a) Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos-Conductor: É o vixilante que, estando en posesión do adecuado permiso de conducir e con coñecementos mecánicos elementais, realizará as funcións propias de Transporte de explosivos, séndolle de aplicación as comúns que se refiren ao V.S. de transporte conductor que se describen no apdo. A.1 a), agás a.1).

b) Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos: É o vixilante que coas atribucións do seu cargo desenvolve o seu labor no servizo de transporte e custodia de explosivos, estiba e desestiba de materias e obxectos explosivos envasados, acondicionamento da carga na caixa

do vehículo así como da vixilancia permanente deste, así como as outras funcións complementarias ás que fai referencia o plus de actividade do persoal de transporte de explosivos.

A.3.- Persoal operativo adscrito a servizos de vixilancia:

a) Vixilante de Seguridade.- É aquel traballador que, reunindo cantos requisitos esixa a lexislación vixente, realice as funcións descritas nesta.

Funcións dos Vixilantes de Seguridade.- As funcións que deberán desenvolver este persoal operativo serán as seguintes:

- 1) Exercer a vixilancia e protección de bens mobles e inmobles, así como a protección das persoas que poidan atoparse nestes.
- 2) Efectuar controis de identidade no acceso ou no interior de inmobles determinados, sen que en ningún caso poidan reter documentación persoal.
- 3) Evitar a comisión de actos delituosos ou infraccións en relación co fin da súa protección.
- 4) Poñer inmediatamente a disposición dos membros das Forzas e Corpos de Seguridade aos delinquentes en relación co obxecto da súa protección, así como os instrumentos, efectos e probas dos delitos, non podendo proceder ao interrogatorio daqueles.
- 5) Efectuar a protección do almacenamento, reconto, clasificación e transporte de diñeiro, valores e obxectos valiosos.
- 6) Levar a cabo, en relación co funcionamento de centrais de alarma, a prestación de servizos de resposta das alarmas que se produzan, cuxa realización non corresponda ás Forzas e Corpos de Seguridade.

b) Vixilante de Explosivos.- É aquel traballador que, reunindo cantos requisitos esixa a lexislación vixente, realice as funcións descritas nesta.

c) Escolta.- É aquel traballador, cuxas funcións consisten no acompañamento, defensa e protección de persoas determinadas, impedindo que sexan obxecto de agresións ou actos delituosos, sempre que estean debidamente facultados para dita función de acordo coa lexislación vixente.

d) Garda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.).- É aquel traballador que, reunindo cantos requisitos esixa a lexislación vixente, realice as funcións descritas nesta.

Enténdese que os niveis funcionais de Vixilante de Seguridade Conductor, Vixilantes de Seguridade de Transporte e Vixilante de Seguridade son distintos en razón ás funcións que desempeñan e do salario e pluses que teñen establecidos, aínda que son xerarquicamente do mesmo rango, o que se fundamenta legalmente nos artigos 20 e) e 28 deste Convenio Colectivo en concordancia co artigo 39 do Estatuto dos Traballadores.

B) Non habilitado.-

a) Contador-Pagador.- É aquel operario afecto á Empresa que, nas oficinas ou no mesmo vehículo, ten ao seu cargo o control e revisión, así como o cómputo dos bens, caudais, fondos, pago de nóminas, etc., obxecto de condución ou custodia, debendo dilixenciar de forma adecuada os albarás de entrega e recibo, previa conformación das anomalías que respecto diso se produzan, e aquelas outras funcións complementarias a que se refire o plus de actividade do persoal de transporte de fondos.

Se fose Vixilante de Seguridade desempeñará, ademais, as tarefas propias do seu nivel funcional, podendo serlle encomendada a dirección das tarefas de carga e descarga do vehículo blindado.

b) Operador de Seguridade.- É o traballador que, coa acreditación que a Lei de Seguridade Privada lle esixa, presta os servizos de xestión de alarmas consistentes na recepción, verificación non persoal e, de ser o caso, transmisión dos sinais de alarma relativos á seguridade e protección de persoas e bens ás Forzas e Corpos de Seguridade competentes, así como:

- 1) Coidar do mantemento e conservación dos equipos electrónicos ao seu cargo.
- 2) Dar parte diario das incidencias producidas durante o seu servizo, no cal constará:
  - a. A recepción de alarmas producidas durante o servizo.
  - b. Comunicacions das recepcións de alarmas ás Forzas e Corpos de Seguridade do Estado.
- 3) Comprobar diariamente o correcto funcionamento dos equipos electrónicos.
- 4) Executar as ordes previstas na Lei de Seguridade Privada respecto do funcionamento das centrais receptoras de alarmas, excepto as propias do Vixilante de Seguridade.

### **Artigo 33. Persoal de Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade.**

- a) Encargado.- É o traballador que dirixe os traballos técnicos que lle sexan asignados, exercendo funcións de mando e supervisión sobre o persoal ás súas ordes.
- b) Axudante de Encargado.- É o traballador que, baixo as ordes directas do Encargado, exerce de forma delegada as funcións de mando sobre o persoal ás súas ordes, e se responsabiliza da debida execución práctica dos traballos.
- c) Revisor de Sistemas.- É aquel traballador que, con coñecementos teóricos e prácticos en materia de sistemas de alarma e seguridade, ten como misión principal entre outras, a de inspeccionar o funcionamento, conservación, reparación, renovación e asesoramento sobre devanditos sistemas e mecanismos.
- d) Oficial de Primeira. Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade.- É o traballador que coa acreditación prevista na normatividade de seguridade vixente, e tendo adquirida unha alta cualificación, realiza con iniciativa e responsabilidade todas as tarefas inherentes ás funcións encomendadas a esta actividade, que desempeña en distintos lugares de traballo nos termos establecidos no artigo 58.
- e) Oficial de Segunda. Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade.- É o traballador que, coa acreditación prevista na normatividade de seguridade vixente, realiza con iniciativa e responsabilidade todas as tarefas inherentes ás funcións encomendadas a esta actividade, que desempeña en distintos lugares de traballo nos termos establecidos no artigo 58.
- f) Oficial de Terceira. Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade.- É o traballador que, coa acreditación prevista na normatividade de seguridade vixente, realiza todas as tarefas inherentes ás funcións encomendadas a esta actividade, baixo supervisión, que desempeña en distintos lugares de traballo nos termos establecidos no artigo 58.  
O traballador que permaneza no nivel funcional de Oficial de Terceira durante un período mínimo de tres anos, promocionará automaticamente ao nivel funcional de Oficial de Segunda.
- g) Especialista.- É o traballador que coa capacitación necesaria para a realización dos traballos dunha especialidade determinada, realiza con responsabilidade todas as tarefas inherentes á devandita especialidade, que desempeña en distintos lugares de traballo nos termos establecidos no artigo 58.
- h) Operador de soporte técnico.- É aquel empregado que, con coñecementos teóricos e prácticos en sistemas de seguridade, se encarga de forma remota do estudo de avarías e incidentes técnicos, da súa solución e/ou da realización de mantementos e, en xeral, colabora co resto do persoal técnico desde as instalacións da empresa.

### **Artigo 34. Persoal de Oficios Varios.**

- a) Oficial.- É o traballador que, coa capacitación necesaria para a realización dos traballos dun oficio determinado, realiza con responsabilidade todas as tarefas inherentes a este.
- b) Axudante.- É o traballador que, baixo supervisión dun oficial, realiza as tarefas auxiliares dun oficio.
- c) Peón.- É o traballador encargado de realizar tarefas básicas para cuxa execución se require unicamente a achega de esforzo e atención, sen a existencia de práctica operativa ningunha.

### **Artigo 35. Persoal Subalterno.**

- a) Conducidor.- É aquel traballador que, estando en posesión do permiso de conducir adecuado ao vehículo a utilizar, desempeña as funcións de mensaxería, transporte de material ou de persoal.
- b) Ordenanza.- É o traballador ao que, con elementais coñecementos e responsabilidade, se encomendan recados, cobros, pagamentos, recepción e entrega da correspondencia e documentos, podendo realizar en oficinas tarefas de índole elemental por orde específica dos seus superiores.
- c) Almaceneiro.- É o traballador encargado de facilitar os pedidos do persoal ao almacén levando o control das súas existencias.
- d) Limpador-Limpadora.- É o traballador que se ocupa da limpeza e mantemento das instalacións do centro e dependencia da Empresa.

### **Artigo 36. Mobilidade funcional.**

As Empresas, en caso de necesidade, poderán esixir dos seus traballadores a realización de traballos de nivel funcional superior co salario que corresponda ao novo nivel funcional, reintegrándose ao seu antigo posto cando cese a causa do cambio.

Este cambio non poderá ter unha duración superior a 891 horas nun período de 12 meses. Para ese efecto, no suposto de se superar o devandito prazo o traballador consolidará o salario do devandito nivel funcional a partir dese momento, sen que iso supoña necesariamente a creación dun posto de traballo dese nivel funcional.

Estas consolidacións non son aplicables aos casos de substitución por incapacidade temporal ou licenza, casos nos que a realización de traballos de nivel funcional superior cesará no momento en que se reincorpore ao seu posto de traballo o substituído.

O traballador que realice por motivos de auténtica necesidade funcións de nivel funcional inferior á súa conservará o salario do seu nivel funcional. Esta situación non poderá ser superior a tres meses de duración.

As Empresas evitarán reiterar que a realización de traballos de inferior nivel funcional recaia nun mesmo traballador. Se o cambio de destino para o desempeño de traballos de nivel funcional inferior tivese a súa orixe na petición do traballador, asignarase a este a retribución que corresponda ao traballo efectivamente realizado. Procurarán as Empresas que os servizos especiais, ordinariamente mellor retribuídos, sexan de carácter rotativo entre os aspirantes ao desempeño destes.

Para efectos interpretativos enténdese que a referencia a nivel funcional superior ou inferior efectuada neste artigo se fai en relación ás retribucións comprendidas no Anexo Salarial deste Convenio.

### **Artigo 37.- Escalas, ascensos, provisión de vacantes e cadros de persoal.**

As Empresas deberán confeccionar e manter a escala xeral do seu persoal; como mínimo deberá figurar nesta os datos correspondentes a todos e cada un dos seus traballadores, co detalle que segue:

1. Nome e apelidos.
2. Data de nacemento.
3. Data de ingreso na Empresa.
4. Nivel funcional.
5. Data de nomeamento ou acceso ao nivel funcional.
6. Data de próximo vencemento do período do complemento de antigüidade.
7. Número de orde.

O persoal poderá formular reclamación contra os datos da escala mediante escrito dirixido á Empresa dentro do quince días seguintes á publicación desta, debendo as Empresas resolver a reclamación no prazo de quince días máis. Contra o acordo desestimatorio, expreso ou tácito, que se presumirá cando a Empresa non resolva no prazo mencionado, os interesados poderán formular a reclamación que proceda ante a Autoridade competente.

As vacantes de nivel funcional de retribución superior que se orixinen na Empresa, agás amortización da praza, cubriranse en igualdade de condicións coas persoas alleas ou por persoal do censo da Empresa, de acordo coas normas seguintes:

A) Libre designación.—Serán de libre designación da Empresa as persoas que deban ocupar vacantes entre o persoal directivo, titulado, técnico, xefes (incluídos o de tráfico, de cámara, de vixilancia) e inspectores.

B) Nos restantes niveis funcionais, as vacantes cubriranse por concurso oposición e de méritos de acordo coas seguintes bases:

Os aspirantes de persoal non operativo deberán ter unha antigüidade mínima dun ano e pertencer ao centro de traballo onde exista a vacante.

Para acceder ao cambio de nivel funcional do persoal operativo de vixilancia, transporte de fondos, a antigüidade mínima será de dous anos, ademais de reunir os requisitos do apartado B) anterior, sen prexuízo do establecido en el último parágrafo do artigo 32 A) deste convenio.

C) Nomearase un Tribunal cualificador das probas, composto por tres persoas, das cales unha será un técnico de formación que actuará de Secretario, outra como representante da Empresa e outra persoa, que terá voz e voto e será designada pola representación dos traballadores (Comité de Empresa, Delegados de Persoal ou Delegado Sindical).

O Tribunal determinará as probas de acordo coas condicións establecidas na convocatoria, que consistirá en:

- Exames psicotécnicos.
- Exame teórico de formación básica.
- Exame teórico de formación específica.
- Exames prácticos.



A cualificación das probas será realizada, en conxunto, polo Tribunal cualificador, que redactará acta na que figuren os resultados obtidos por cada candidato, non podendo quedar declarada deserta a praza, se algún dos candidatos supera o 50% da puntuación.

Para establecer a orde de preferencia dos candidatos que superen as probas de aptitude sumarase á cualificación global obtida por cada un deles (base de 0 a 10) os puntos que resulten de aplicar:

- Por cada ano de antigüidade na empresa: 0,20 puntos, cun máximo de dous puntos.
- Premios por actos heroicos e meritorios rexistrados no seu expediente persoal máximo un punto).
- Cursos de formación realizados: aos que puidesen presentarse calquera traballador do centro onde exista a vacante, 0,10 puntos cada un, cun máximo de dous puntos.

Non superado o exame por ningún dos concursantes, proverase a praza con persoal de libre designación ou de novo ingreso, esixíndoselle para desempeñar a posto vacante a formación mínima esixida nas bases.

## **CAPÍTULO VII**

### **Retribucións**

#### **Artigo 38. Disposición xeral.**

As retribucións do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste Convenio Colectivo estarán constituídas polo salario base e os complementos deste e corresponde á xornada normal a que se refire o artigo 52 deste Convenio.

O pagamento do salario efectuarase por meses vencidos de tal forma que, dentro do tres primeiros días hábiles e, en todo caso, dentro do cinco primeiros días naturais de cada mes, o traballador teña á súa disposición o importe íntegro neto deste. Porén, os complementos variables establecidos no Convenio Colectivo aboaranse na nómina do mes seguinte ao que se devindicase, e a súa media en vacacións aboarase na nómina do mes seguinte ao que se gocen.

O recibo de salarios incluírá todos os conceptos retributivos incluíndo, expresamente, de ser o caso, a desagregación dos valores unitarios que corresponda.

#### **Artigo 39. Anticipos.**

O traballador terá dereito a percibir anticipos a conta, polo traballo xa realizado, sen que poida exceder do 90 por cento do importe da súa retribución total mensual das táboas de retribución do Anexo máis a antigüidade e do 90% do importe das pagas extraordinarias xa devindicadas e non aboadas, nun prazo máximo de catro días hábiles desde a solicitude.

#### **Artigo 40. Estrutura salarial e outras retribucións.**

A estrutura económica que pasarán a ter as retribucións desde a entrada en vigor, deste Convenio será a seguinte:

a) Soldo base.

b) Complementos:

1. Persoais:

- Antigüidade.

2. De postos de traballo:

- Perigo.
- Plus escolta.
- Plus de actividade.
- Plus de responsable de equipo de vixilancia, de transporte de fondos ou sistemas.
- Plus de traballo nocturno.
- Plus de radioscopia básica.
- Plus de fins de Semana e festivos-vixilancia.
- Plus de residencia de Ceuta e Melilla.
- Pluses aeroportuarios:
  - Plus aeroporto.
  - Plus de radioscopia aeroportuaria.
  - Plus filtro rotación.
  - Plus de produtividade / variable.

3. Cantidade ou calidade de traballo:

- Horas extraordinarias.
- Plus de Noiteboa e/ou Noitevella.

c) De vencemento superior ao mes:

- Gratificación do Nadal.
- Gratificación de xullo.
- Gratificación de marzo.

d) Indemnizacións ou suplidos:

- Plus de distancia e transporte.
- Plus de mantemento de vestiario.

#### **Artigo 41. Soldo base.**

Entenderase por soldo base a retribución correspondente, en cada un dos niveis funcionais a unha actividade normal, durante a xornada de traballo fixada neste Convenio.

O soldo base considerarase sempre referido á xornada legal establecida neste Convenio. Se por acordo particular da Empresa cos seus operarios se traballase a xornada con horario restrinxido, o soldo base será divisible por horas, aboándose o que corresponda, que en ningún caso poderá ser inferior ao correspondente a catro horas.

#### **Artigo 42. Complemento persoal de antigüidade.**

Todos os traballadores, sen excepción de niveis funcionais, gozarán ademais do seu soldo de aumentos por anos de servizo, de acordo co seguinte réxime de devindicación do Complemento Persoal de Antigüidade, establecido polas seguintes normas:

a) Os trienios devindicados ata o 31 de decembro de 1996 mantéñense nas contías que se relacionan a continuación, sen que experimenten no futuro incremento económico ningún e aplícanse de acordo co nivel funcional que tivese o traballador á data final da maduración do trienio antes do 31 de decembro de 1996.

TÁBOA DE VALORES TRIENIOS	
NIVEIS FUNCIONAIS	Valor trienio
<b><i>Persoal Directivo, Titulado e Técnico</i></b>	
	€
Director Xerente	59,24
Director Comercial	53,12
Director Técnico	53,12
Director de Persoal	53,12
Xefe de Persoal	46,99
Xefe de Seguridade	46,99
Titulado Superior	46,99
Titulado Medio	40,87
Delegado Provincial-Xerente	40,87
Persoal Administrativo	
A) Administrativos:	
Xefe de Primeira	38,17
Xefe de Segunda	35,35
Oficial de Primeira	30,09
Oficial de Segunda	28,28
Azafata/o	25,45
Auxiliar	25,45
Telefonista	21,20
Aspirante	17,97
B) Técnicos e Especialistas de Oficina:	
Analista	46,99

Programador de Computadores	40,87
Programador/Gravador de Computadores	30,09
Delineante Proxectista	35,35
Delineante	30,09
C) Comerciais:	
Xefe de Vendas	38,17
Técnico Comercial	35,35
Vendedor	31,10
Mandos Intermedios	
Xefe de Tráfico	34,62
Xefe de Vixilancia	34,62
Xefe de Servizos	34,62
Encargado Xeral	34,62
Inspector	31,80
Persoal Operativo	
A) Xuramentado:	
Vixilante Xurado-Conducutor	27,61
Vixilante Xurado-Transporte	25,61
Vixilante Xurado	25,51
Vixilante Xurado de Explosivos	25,51
B) Non xuramentado:	
Garda de Seguridade	21,28
Operador C.R. Alarmas	21,28
Contador-Pagador	21,28
Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica	
Encargado	39,87
Oficial de Primeira	37,13
Oficial de Segunda	32,76
Oficial de Terceira	28,40
Axudante Encargado	21,57
Especialista de Primeira	21,57
Especialista de Segunda	20,09
Revisor de Sistemas	30,13
Aprendiz	18,46
Persoal de Oficios Varios	
Oficial de Primeira	32,14
Oficial de Segunda	25,43
Axudante	21,19
Peón	21,22
Aprendiz	17,98
Limpador/a	21,22
Persoal Subalterno	
Conducutor	25,73
Ordenanza	23,35
Almaceneiro	23,35
Botóns	17,98

b) Desde o 1 de xaneiro de 1997 os aumentos a que haber lugar por este concepto de Complemento de Antigüidade consisten en quinquenios, comezándose a devindicar desde o primeiro día do mes en que se cumpre o quinquenio.

Os valores correspondentes a quinquenios serán os seguintes:  
Táboas valores quinquenios

TÁBOAS VALORES QUINQUENIOS	
Niveis funcionais	Quinquenio
Persoal Directivo, Titulado e Técnico	
	€
Director Xeral	92,12
Director Comercial	82,62
Director Administrativo	82,62
Director Técnico e/ou de Operacións	82,62
Director de Recursos Humanos / Director de Persoal	82,62
Xefe de Persoal	73,09
Xefe de Seguridade	73,09
Titulado de Grao Superior	73,09
Titulado de Grao Medio	63,58
Técnico de Prevención de Grao Superior	63,58
Delegado-Xerente	63,58
Persoal Administrativo	
A) Administrativos:	
Xefe de Primeira	59,38
Xefe de Segunda	55,00
Oficial de Primeira	46,80
Oficial de Segunda	43,98
Azafata/o	39,59
Auxiliar	39,59
Telefonista	32,96
B) Técnicos e especialistas de oficina:	
Analista	73,09
Programador de Computador	63,58
Operador/Gravador de Computador	46,80
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación)	55,00
Técnico de prevención de grao medio	55,00
Delineante Proxectista	55,00
Delineante	46,80
C) Persoal de Vendas:	
Xefe de Vendas	59,38
Técnico Comercial	55,00
Xestor de Clientes	48,37
Vendedor-Promotor	48,37
Mandos Intermedios	
Xefe de Tráfico	53,83
Xefe de Vixilancia	53,83
Xefe de Servizos	53,83
Xefe de Cámara ou Tesourería de manipulado	53,83
Inspector (de vixilancia, de tráfico, de servizos)	49,45
Coordinador de servizos	49,45
Supervisor de CRA	47,34

Xefe de Quenda	42,45
Persoal Operativo	
A) Habilitado:	
Vixilante de Seguridade de Transporte – Condutor e Vixilante de Seguridade de Transportede Explosivos Condutor	42,95
Vixilantede Seguridade de Transporte e Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos	39,83
Vixilante de Explosivos	39,21
Vixilante de Seguridade	39,21
Garda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.)	39,21
Escolta	39,21
B) Non Habilitado:	
Contador – Pagador	33,12
Operador de Seguridade	33,12
Persoal de Seguridade Mecánico – Electrónica	
Encargado	62,01
Axudante de Encargado	33,57
Revisor deSistemas	46,89
Oficial de primeira Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade.	57,75
Oficial de segunda Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade.	50,96
Oficial de terceira Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade.	44,19
Especialista	33,57
Operador de soporte técnico	35,96
Persoal de Oficios Varios	
Oficial de Primeira	49,98
Oficial de Segunda	39,56
Axudante	32,99
Peón	32,99
Persoal Subalterno	
Condutor	40,02
Ordenanza	36,31
Almaceneiro	36,31
Limpador-limpadora	32,99

c) A acumulación dos incrementos salariais por antigüidade que resultasen aplicables en réxime tanto de trienios como quinquenios, non poderán en ningún caso supor máis do 10 % do salario base aos 5 anos, do 25% aos 15 anos, do 40% a os 20 anos e do 60%, como máximo, aos 25 ou máis anos.

#### **Artigo 43. Complementos de posto de traballo.**

a) Perigo.–O persoal operativo de vixilancia e transporte de fondos e explosivos que, polo especial labor da súa función, estea obrigado por disposición legal a levar unha arma de fogo, percibirá mensualmente, por este concepto, o complemento salarial sinalado neste artigo ou no Anexo deste Convenio.

1. Os Vixilantes de Seguridade de Transporte e de Explosivos Conductores, Vixilantes de Seguridade de Transporte e Transporte de Explosivos e Vixilantes de Explosivos, percibirán mensualmente, por este concepto, os importes que figuran nas táboas de retribucións do Anexo deste Convenio.

O importe do plus de perigo para os Vixilantes de Seguridade de Transporte Condutor e Vixilante de Seguridade de Transporte será de 153,82euros.

O importe do Plus de Perigo para os Vixilantes de Seguridade de Transporte de Explosivos-Condución, Vixilantes de Seguridade de Transporte de Explosivos será de 163,81 euros.

O Vixilante de Seguridade de Explosivos percibirá por este concepto 180,04 euros.

2. Os Vixilantes de Seguridade de Vixilancia cando realicen servizo con arma de fogo regulamentaria percibirán un plus de perigo de 153,82 euros ao mes ou un prezo por hora de 0,95 euros.

3. Sen prexuízo da natureza do plus de perigo como plus funcional, garántese a todos os vixilantes de seguridade do servizo de vixilancia que realicen servizos sen arma a percepción dun plus de perigosidade mínimo equivalente a 20,59 euros mensuais, aboables tamén en pagas extraordinarias e vacacións.

No caso de que realizen parte ou a totalidade do servizo con arma, percibirán o importe correspondente ás horas realizadas con arma, a condición de que esta cantidade mensual superase os importes mínimos garantidos previstos no parágrafo precedente, quedando estes subsumidos na devandita cantidade mensual. É dicir, percibirá o maior importe das dúas contías, nunca a suma de ambas.

Os importes do plus de perigo sinalados nesta apartado letra a) puntos 2 e 3, poderán ser aboados polas empresas en once pagas, incluíndose nestas as partes proporcionais de pagas extraordinarias e vacacións.

b) Plus escolta.—O persoal descrito no artigo 32 A.3 c), cando realice as funcións establecidas no citado precepto, percibirá, como mínimo por tal concepto, a cantidade de 267,61 euros mensuais ou 1,65 euros por hora efectiva como complemento.

c) Plus de Actividade.—Devandito plus aboarase aos traballadores dos niveis funcionais aos cales se lles fai figurar no Anexo deste Convenio, coas seguintes condicións particulares para os niveis funcionais que a continuación se detallan:

1. Persoal de Transporte de Fondos (Vixilante de Seguridade de Transporte-Condución e Vixilante de Seguridade de Transporte): O plus de actividade queda fixado en 179,73 euros. Este plus compensa as actividades do sector do transporte de fondos no que se refire a caixas de transferencia, caixeiros automáticos, centros comerciais, xestión informática das rutas e da metodoloxía de atención ao cliente, as modificacións na actividade derivada da supresión de sucursais do Banco de España e a creación das S.D.A.

2. Contadores-pagadores. En relación cos contadores-pagadores, o plus de actividade en compensación das actividades que afectan a este nivel funcional, será aboable en pagas extraordinarias e vacacións e fíxase en 68,68 euros.

3. En relación co resto de niveis funcionais, o plus de actividade corresponderá ao que figure nas táboas de retribucións do Anexo Salarial.

d) Plus de Responsable de Equipo de Vixilancia, Transporte de Fondos ou Sistemas.—Aboarase ao traballador que, ademais de realizar as tarefas propias do seu nivel funcional, desenvolve un labor de coordinación, distribuindo o traballo e indicando como realizalo, confeccionando os partes oportunos, anomalías ou incidencias que se produzan nos servizos en ausencia do Inspector ou outro Xefe, tendo a responsabilidade dun equipo de persoas. O persoal que exerza funcións de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, dun dez por cento do soldo base establecido neste Convenio, que corresponda ao seu nivel funcional, en tanto as teña asignadas e as realice.

Explicación para un vixilante de seguridade que exerza as funcións de xefe de equipo: Percibirá o 10% do salario base correspondente a cada hora de traballo (99,29 euros pola xornada mensual) ou 0,61 euros/hora (resultado de dividir o salario base mensual: 992,94 euros entre a xornada mensual: 162 horas e aplicar ao resultado o 10%) por cada hora que estea realizando as devanditas funcións. Durante o mes de vacacións percibirá a media do percibido como responsable de equipo nos doce meses anteriores nos termos do art. 57.2 do Convenio. O plus de responsable non forma parte das retribucións a percibir nas pagas extraordinarias.

e) Pluses aeroportuarios.

Os Vixilantes de Seguridade que realicen servizos en instalacións aeroportuarias no marco de contratos adjudicados mediante concurso público directamente por AENA ou entidade pública ou privada que no seu día a poida substituír, percibirán, no caso de concorrer as circunstancias esixibles en cada un dos supostos, os seguintes complementos salariais: plus aeroporto, plus de radioscopia aeroportuaria, plus filtro rotación e, de ser o caso, plus de produtividade/variable.

1.- Plus aeroporto.

O vixilante de seguridade que preste os seus servizos nas instalacións destes aeroportos percibirá como complemento de tal posto de traballo, e mentres realice este, a cantidade de 0,71 euros por hora efectiva de traballo.

Esixirase, como requisito para acceder a estes servizos, que o traballador acredite realizar e aprobado previamente, mediante a obtención do certificado correspondente (actualmente C1), o curso de especialización establecido en cada momento pola normativa aplicable, sen o que non poderá, en ningún caso, desempeñar o citado servizo, sendo igualmente necesario realizar e aprobar cantas probas puidesen establecerse de forma obrigatoria. Por tanto, a perda do certificado implicará a imposibilidade de prestar servizos en devandito posto de traballo e, en consecuencia, a devindicación do citado complemento, ata que se volva a obter o certificado necesario.

2.- Plus de radioscopia aeroportuaria.

O vixilante de seguridade que utilice a radioscopia aeroportuaria na prestación dos seus servizos nas instalacións dos aeroportos, percibirá como complemento de tal posto de traballo, e mentres realice este, a cantidade de 1,25 euros por hora efectiva de traballo.

Esixirase, como requisito para acceder a estes servizos, que o traballador acredite realizar e aprobado previamente, mediante a obtención do certificado correspondente (actualmente C2), o curso de especialización establecido en cada momento pola normativa aplicable, sen o que non poderá, en ningún caso, desempeñar o citado servizo, sendo igualmente necesario superar tanto as avaliacións cuatrimestrais como a reciclaxe semestral, ou calquera outro que se determine de forma obrigatoria. Por tanto, a perda do certificado implicará a imposibilidade de prestar servizos no devandito posto de traballo e, en consecuencia, a devindicación do citado complemento, ata que se volva a obter o certificado necesario.

3.- Plus filtro rotación.

O vixilante de seguridade que preste os seus servizos nos filtros destes aeroportos, de pasaxeiros e/ou empregados, devindicará como complemento de tal posto de traballo, mentres realice este, a cantidade de 0,63 euros por hora efectiva de traballo.

Este complemento retribúe as especiais características que concorren na prestación de servizo nun filtro aeroportuario, en concreto, a necesidade de garantir a rotación no posto de radioscopia e a especial atención esixida no acceso ás zonas aeroportuarias restrinxidas. Enténdese por filtro aeroportuario o control de seguridade e inspeccións que deben pasar todos os pasaxeiros que acceden á zona de embarque, así como no control de seguridade e inspeccións que debe pasar o persoal que preste servizos no aeroporto e os vehículos que accedan á zona restrinxida do mesmo, a condición de que os devanditos controis nos que se produce rotación impliquen o emprego de radioscopia aeroportuaria.

Esixirase, como requisito para acceder a estes servizos, que o traballador acredite realizar e aprobado previamente, mediante a obtención do certificado correspondente (actualmente C2), o curso de especialización establecido en cada momento pola normativa aplicable, sen o que non poderá, en ningún caso, desempeñar o citado servizo, sendo igualmente necesario superar as avaliacións cuatrimestrais esuperar a reciclaxe semestral, ou calquera outro que se determine de forma obrigatoria. Por tanto, a perda do certificado implicará a imposibilidade de prestar servizos no devandito posto de traballo e, en consecuencia, a devindicación do citado complemento, ata que se volva a obter o certificado necesario.

4.- Limitación aos importes devindicados polos apartados 2 e 3.

A suma dos importes a percibir polos conceptos regulados nos apartados 2 e 3 desa letra e) deste artigo, pola xornada ordinaria mensual contratada, en ningún caso poderá exceder do importe correspondente á percepción completa do concepto regulado no apartado 2 pola xornada ordinaria mensual contratada.

5.- Plus de produtividade/variable.

As empresas establecerán un sistema de retribución variable que irá ligado ao cumprimento dos obxectivos de excelencia na seguridade e trato ao pasaxeiro que o cliente AENA poida fixar en cada un dos expedientes de licitación, nos termos específicos en cada Prego de Condicións, dada a distinta tipoloxía e características destes e que, en todo caso, se circunscribirán exclusivamente aos filtros. Nos devanditos supostos, a posible retribución variable estará configurada pola empresa, previa consulta coa representación legal dos traballadores, conforme a criterios colectivos e individuais vinculados aos devanditos obxectivos/resultados de calidade e entrará en vigor na data que en cada caso se estableza.

6. Principio de absorción e compensación.

En virtude do establecido no artigo 9 deste Convenio, serán de aplicación os principios de absorción e compensación entre conceptos salariais xa existentes e cuxa aplicación obedeza a unha análoga razón de ser aos pluses contidos neste apartado e).

f) Plus de Radioscopia Básica.–O Vixilante de Seguridade que utilice a radioscopia en postos de traballo que non sexan instalacións aeroportuarias percibirá como complemento de tal posto de traballo a cantidade de 0,17 € por hora efectiva de traballo, mentres realice aquel servizo.

g) Plus de Traballo Nocturno.– Fíxase un plus de Traballo Nocturno por hora traballada. De acordo co artigo 52 deste Convenio Colectivo, entenderase por traballo nocturno o comprendido entre as vinte e dúas horas e o seis horas do día seguinte. Se as horas traballadas en xornada nocturna fosen de catro ou máis horas, aboarase o plus correspondente á xornada traballada, con máximo de oito horas.

Cada hora nocturna traballada aboarase, de acordo con cada nivel funcional, conforme ás seguintes táboas:

Valor Horas Nocturnas

Niveis funcionais	Euros/hora
Persoal Administrativo	
A) Administrativos:	
Xefe de Primeira	1,50
Xefe de Segunda	1,34
Oficial de Primeira	1,13
Oficial de Segunda	1,10
Azafata/o	0,98
Auxiliar	0,98
Telefonista	0,83
B) Técnicos e especialistas de oficina:	
Programador de Computador	1,59
Operador/Gravador de Computador	1,13
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación)	1,32
Técnico de prevención de grao medio	1,32
Delineante Proxectista	1,32
Delineante	1,13
C) Persoal de Vendas:	
Xefe de Vendas	1,50
Técnico Comercial	1,34
Xestor de Clientes	1,18
Vendedor-Promotor	1,18
Mandos Intermedios	
Xefe de Tráfico	1,31
Xefe de Vixilancia	1,31
Xefe de Servizos	1,31
Xefe de Cámara ou Tesourería de manipulado	1,31
Inspector (de vixilancia, de tráfico, de servizos)	1,24
Coordinador de servizos	1,24
Supervisor de CRA	1,20
Xefe de Quenda	1,20
Persoal Operativo	
A) Habilitado:	
Vixilante de Seguridade de Transporte – Condutor e Vixilante de Seguridade de Transportede Explosivos Condutor	1,16



Vixilantede Seguridade de Transporte e Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos	1,08
Vixilante de Explosivos	1,07
Vixilante de Seguridade	1,07
Garda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.)	1,07
Escolta	1,07
B) Non Habilitado:	
Operador de Seguridade	0,84
Contador-Pagador	0,91
Persoal de Seguridade Mecánico – Electrónica	
Encargado	1,53
Axudante de Encargado	0,84
Revisor de Sistemas	1,13
Oficial de primeira Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade.	1,41
Oficial de segunda Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade.	1,24
Oficial de terceira Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade.	1,10
Especialista	0,84
Operador de soporte técnico	0,89
Persoal de Oficios Varios	
Oficial de Primeira	1,24
Oficial de Segunda	0,97
Axudante	0,83
Peón	0,83
Persoal Subalterno	
Condutor	0,98
Ordenanza	0,90
Almaceneiro	0,90
Limpador-limpadora	0,83

h) Plus Fin de Semana e Festivos.

Tendo en conta que as fins de semana e festivos do ano son habitualmente días laborables normais no cuadrante dos vixilantes de seguridade do Servizo de Vixilancia, acórdase aboar a estes traballadores un Plus por hora efectiva traballada durante os sábados, domingos e festivos de 0,87 euros.

Para efectos de cómputo será a partir das 00,00 horas do sábado ás 24,00 do domingo e nos festivos das 00,00 horas ás 24,00 horas dos devanditos días traballados. Non é aboable para aqueles traballadores que sexan contratados expresamente para traballar nos devanditos días (Ex. contratos a tempo parcial para fins de semana).

Para os efectos dos días festivos, teranse en conta os nacionais, autonómicos e locais sinalados para cada ano, correspondentes ao lugar de traballo onde o vixilante de seguridade de vixilancia preste o servizo, independentemente do centro de traballo onde estea dado de alta.

i) Plus de Residencia de Ceuta e Melilla.

Aboarase un Plus de Residencia equivalente ao 25% do salario base do seu nivel funcional aos traballadores que residan nas provincias de Ceuta e Melilla. O devandito plus non será aboable nas gratificacións extraordinarias do Nadal, Xullo e Marzo, e non poderá ser absorbido ou compensado, total ou parcialmente, senón con outra percepción da mesma natureza e igual finalidade, todo iso de acordo co disposto na O.M. do 20 de marzo de 1975.

**Artigo 44. Complemento de cantidade ou calidade de traballo, horas extraordinarias.**

a) Horas extraordinarias.

Respecto das horas extraordinarias estarase ao disposto no artigo 53 deste Convenio Colectivo e no artigo 35 do Estatuto dos Traballadores.

b) Pluses de Noiteboa e Noite Vella.

Os traballadores que realicen a súa xornada laboral na noite do 24 ao 25 de decembro, así como a noite do 31 de decembro ao 1 de xaneiro, percibirán unha compensación económica de 71,38 euros, ou no seu defecto, a opción do traballador, dun día de descanso compensatorio, cando así o permita o servizo.

#### **Artigo 45. Complemento de vencemento superior ao mes.**

1. Gratificación de Xullo e o Nadal.– O persoal ao servizo das Empresas de Seguridade percibirá dúas gratificacións extraordinarias coas devindicacións e datas de pagamento seguintes:

1.1 Gratificación de xullo: Devindicarase do 1 de xullo ao 30 de xuño. Independentemente da finalización da súa devindicación, o pagamento realizarase entre o 13 e o 15 de xullo.

O importe desta gratificación será dunha mensualidade da columna de «total» correspondente ao Anexo Salarial, incluíndo o complemento persoal de Antigüidade, así como a parte proporcional do Plus de Perigo correspondente ao tempo traballado con armas durante a súa devindicación, pero con exclusión dos pluses de transporte e vestiario. Aboarase de acordo co devindicado no seu período de xeración.

1.2 Gratificación de Nadal: Devindicarase do 1 de xaneiro ao 31 de decembro. Independentemente da finalización da súa devindicación o pagamento realizarase entre o 13 e o 15 de decembro.

O importe desta gratificación será dunha mensualidade da columna de «total» correspondente ao Anexo Salarial, incluíndo o complemento persoal de Antigüidade, así como a parte proporcional do Plus de Perigo correspondente ao tempo traballado con armas durante a súa devindicación, pero con exclusión dos pluses de transporte e vestiario. Aboarase de acordo co devindicado no seu período de xeración.

O persoal que ingresase no transcurso do ano ou cesase durante este, percibirá as gratificacións extraordinarias aludidas, prorrateando o seu importe en relación co tempo traballado.

2. Gratificación de Marzo.– Todos os traballadores das Empresas de Seguridade suxeitas a este Convenio, calquera que sexa a modalidade do seu contrato de traballo, terá o dereito á percepción dunha paga en marzo.

O importe desta gratificación será dunha mensualidade da columna de «total» correspondente ao Anexo Salarial, incluíndo o complemento persoal de Antigüidade, así como a parte proporcional do Plus de Perigo correspondente ao tempo traballado con armas durante a súa devindicación, pero con exclusión dos pluses de transporte e vestiario. Aboarase de acordo co devindicado no seu período de xeración.

Esta gratificación devindicarase anualmente do 1 de xaneiro ao 31 de decembro, e aboarase, por anos vencidos, entre o 13 e o 15 de marzo do ano seguinte. Os traballadores que ao 31 de decembro leven menos dun ano ao servizo da empresa ou que cesen durante o ano, terán dereito igualmente a percibir a parte proporcional correspondente ao tempo traballado, xa que a súa devindicación se computará por anos naturais.

3. Prorrateo de Pagas: As anteriores gratificacións extraordinarias poderanse prorratear en doce mensualidades, previo acordo do traballador e a empresa.

#### **Artigo 46. Indemnizacións ou suplidos.**

a) Plus de Distancia e Transporte.– Establécese como compensación aos gastos de desprazamento e medios de transporte dentro da localidade, así como desde o domicilio aos centros de traballo e o seu regreso. A súa contía, en cómputo anual, será de 1.413,96 euros, e redistribuída en doce mensualidades, segundo se establece na columna correspondente do Anexo Salarial.

b) Plus de Mantemento de Vestiario.– Establécese como compensación de gastos que obrigatoriamente correrán a cargo do traballador, por limpeza e conservación do vestiario, calzado, correaxes, e demais pezas que compoñen a súa uniformidade, considerándose para estes efectos como indemnización por mantemento de vestiario. A súa contía, segundo nivel funcional, en cómputo anual, e redistribuída en doce mensualidades, establécese na columna correspondente no Anexo Salarial, que forma parte deste convenio.

#### **Artigo 47. Contía das retribucións.**

De acordo coa vixencia deste Convenio, as partes acordaron un incremento retributivo equivalente aun 2% en todosos conceptos.

Estes incrementos quedan reflectidos nas contías establecidas nas táboas salariais que se insiren no Anexo Salarial do presente convenio colectivo.

## **CAPÍTULO VIII.**

### **Prestacións sociais**

#### **Artigo 48. Seguro colectivo de accidentes.**

As Empresas afectadas por este Convenio Colectivo subscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos e cada un dos seus traballadores por un capital de 32.130,55euros por morte e de 40.922,38euros por incapacidade permanente total, absoluta e gran invalidez, derivadas de accidentes sexa ou non laboral, excepto os producidos en competicións deportivas oficiais de vehículo de motor. O seu efecto cubrirá as vinte e catro horas do día e durante todo o ano.

Os capitais entrarán en vigor a partir do día 1 de xaneiro de 2022.

As empresas estarán obrigadas a facer entrega dunha copia da póliza aos representantes dos traballadores que así o soliciten, para os efectos de coñecer os riscos cubertos e a contía desta.

#### **Artigo 49. Póliza de Responsabilidade Civil.**

As Empresas adscritas a este Convenio virán obrigadas a subscribir Póliza de Seguro de Responsabilidade Civil por importe de polo menos 154.490,25 euros cos efectos e consecuencias comprendidas na Lei do Contrato de Seguro.

#### **Artigo 50. Axudas a fillos e cónxuxe discapacitados.**

As Empresas aboarán aos traballadores con fillos discapacitados ao seu cargo a cantidade de 128,32euros mensuais por fillo desta condición como complemento á prestación que a Seguridade Social lle teña recoñecida en concepto de axuda para discapacitados, entendéndose como tales os así definidos na lexislación aplicable.

Así mesmo, recibirán a contía establecida no anterior parágrafo, naqueles supostos nos que o cónxuxe do traballador ao seu cargo teña unha discapacidade do 65% ou superior.

A contía acreditada da prestación será aboada pola Empresa na que o traballador preste os seus servizos en proporción ao número de días traballados no mes.

#### **Artigo 51. Compensacións nos supostos de incapacidade temporal.**

a) Incapacidade Temporal en caso de accidente laboral:

As Empresas complementarán ata o 100% da táboa de retribucións do Anexo, incluída a antigüidade, máis a parte correspondente ao plus de perigo, de ser o caso, sen que supoña diminución do importe que puidese corresponder nas pagas extraordinarias. No caso de que a prestación regulamentaria da Seguridade Social sexa maior, percibirase esta. Ademais dos actualmente considerados como tales, tamén se inclúen os producidos durante as prácticas de tiro e/ou de ximnasio, sempre que sexan realizados por mandato legal ou orde expresa da Empresa.

b) Incapacidade Temporal en caso de enfermidade ou accidente non laboral.

As empresas complementarán ata as porcentaxes da base de cotización por continxencias comúns, que se indican en cada un dos tramos seguintes:

b.1) Do día 1 ao 3, por unha soa vez ao ano, o 50% da base de cotización.

b.2) Do día 4 ao 20, ata o 80% da base de cotización.

b.3) Do día 21 ao 40, ata o 100% da base de cotización.

b.4) Do 41 ao 60, ata o 90% da base de cotización.

b.5) Do 61 ao 90, ata o 80% da base de cotización.

b.6) Do 91 en diante, se procede, como está lexislado.

As Empresas complementarán a prestación regulamentaria no suposto de hospitalización:

Cobrarase o 100% da base cotizable, desde a data da súa hospitalización, durante 40 días máximo, aínda que parte de devanditos días estea hospitalizado e outra parte non, e en período de recuperación ó postoperatorio, pero sempre que siga de baixa.

## **CAPÍTULO IX**

### **O tempo de traballo**

#### **Artigo 52. Xornada de traballo.**

1. Réxime xeral do cómputo de xornada.

A xornada de traballo será de 1.782 horas anuais de traballo efectivo en cómputo mensual, a razón de 162 horas.

Así mesmo, se un traballador polas necesidades do servizo non puidese realizar a súa xornada mensual, deberá compensar a súa xornada, no mesmo ou distinto servizo, nos dous meses seguintes.

Entenderase como traballo nocturno o que se realice entre as vinte e dúas horas e o seis horas.

Entre a xornada terminada e o inicio da seguinte, deberá mediar un mínimo de trece horas, agás nos casos seguintes: a) por especial urxencia ou perentoria necesidade e b) no traballo a quendas.

Os traballadores de vixilancia que prestan os seus servizos en caixas de aforro e bancos, durante o horario de atención ao público, en xornada continuada, durante o horario de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, terán dereito por día traballado nese horario a unha axuda alimentaria que deberá ser pactada entre a Dirección de cada Empresa e os representantes dos traballadores, non podendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a cinco euros. Para os devanditos traballadores, a xornada será de 1.782 horas.

Se a xornada de traballo fose partida, o traballador terá dereito, polo menos, a dúas horas e media de descanso entre a xornada da mañá e da tarde, agás pacto en contrario.

Para o persoal non operativo, o descanso será de hora e media entre xornada e xornada, agás pacto en contrario.

As empresas someterán á aprobación da representación dos traballadores o correspondente horario de traballo do seu persoal e coordinarano nos distintos servizos para o máis eficaz rendemento. A representación dos traballadores será informada igualmente da organización das quendas e substitucións.

Co fin de conciliar a vida laboral e familiar, as empresas facilitarán aos traballadores a libranza de polo menos, un fin de semana ao mes –sábado e domingo- agás nos seguintes supostos:

a) Cando os traballadores se adscriban voluntariamente a prestar servizos en tales días.

b) Cando os traballadores sexan contratados expresamente para prestar servizos nos devanditos días.

c) Cando o traballador estea adscrito a un servizo cun sistema pactado de rotación de libranza diferente

d) Cando, excepcionalmente, se requira polos clientes aos que se prestan servizos obrigatorios nas fins de semana un incremento imprevisto de persoal que poida impedir á empresa facilitar puntualmente dita libranza. Neste último caso, poderá gozarse da libranza da fin de semana nunha data posterior de mutuo acordo coa empresa.

O traballador librará, polo menos, un das dúas seguintes noites: 24 de decembro ou 31 de decembro.

Os traballadores poderán intercambiarse as quendas de traballo entre eles, previa comunicación á empresa con vinte e catro horas de antelación.

2. Servizos fixos e estables.

Co mesmo fin de conciliar a vida laboral e familiar, establecerase un sistema de cuadrantes anuais respecto dos servizos fixos e estables sobre a base dos criterios que máis abaixo se establecen, quedando por tanto á marxe os servizos de natureza esporádica, aqueles cuxa concreción horaria sexa de imposible determinación ou aqueloutros cuxa implantación e desaparición están ligados á existencia de determinadas causas tales como incrementos de nivel de seguridade en atención a circunstancias específicas. Ademais de ter en conta o anterior, entenderase que un servizo é fixo ou estable, cando a súa duración prevista sexa igual ou superior a un ano.

Criterios:

a) O cuadrante será entregado aos traballadores afectados e á representación legal dos traballadores. A devandita entrega farase efectiva un mes antes de que este produza efecto.

b) Co fin de axustar eficientemente o volume necesario de persoal ás especificidades estruturais deste tipo de cuadrantes, este confeccionarase partindo de garantir unha xornada anual de 1.782 horas efectivas de traballo nos supostos de xornada a tempo completo ou do número de horas de contrato nos supostos de contratación parcial.

Para dotar da flexibilidade necesaria, unicamente en casos de servizos fixos ou estables, a empresa confeccionará un cuadrante anual, cuxo cómputo en xornada mensual, a tempo completo, oscilará nunha pinza de 144 a 176 horas, excepto no mes de febreiro que será de 134 a 162 horas. En caso de contratación a tempo parcial, esta pinza axustarase proporcionalmente á xornada laboral contratada. No devandito cuadrante recolleranse os días de servizo, os descansos e o/o período/s de vacacións correspondentes, manténdose neste unha frecuencia de traballo, descanso e quendas equilibrada entre todos os traballadores que realicen o servizo, tendo sempre como horizonte a garantía das 1782 horas de traballo efectivo en cómputo anual, ou a cantidade de horas resultante nos contratos a tempo parcial, todo iso sen prexuízo das horas extraordinarias que o traballador puidese realizar de forma voluntaria. A aplicación desta forma de distribución irregular da xornada mensual non implicará variación ningunha respecto da forma en que se devindican e aboan as remuneracións ordinarias pactadas no convenio, debendo percibirse a remuneración das táboas salariais fixadas no convenio, con independencia do número de horas efectivamente realizadas.

c) Respectarase de forma mensual, no devandito cuadrante, a libranza dunha fin de semana ininterrompida, sendo esta fin de semana de 48 horas de duración, e iniciándose o cómputo destas desde a hora de finalización do servizo realizado ovenres. Isto non será de aplicación aos traballadores adscritos voluntariamente a servizos de fin de semana, aos contratados expresamente para estes días, a aqueles que estean adscritos a un servizo cun sistema pactado de rotación de libranza diferente, e cando, excepcionalmente, se requira polos clientes aos que se prestan servizos obrigatorios nas fins de semana un incremento imprevisto de persoal, que poida impedir á empresa facilitar puntualmente dita libranza. Neste último caso, poderá gozarse da libranza da fin de semana nunha data posterior de mutuo acordo coa empresa.

d) O traballador librará, polo menos, un das dúas seguintes noites: 24 de decembro ou 31 de decembro.

e) Se as condicións contractuais entre a empresa de seguridade e o cliente cambiasen, e estas supuxesen unha modificación na organización do servizo, o cuadrante podería sufrir as modificacións necesarias para adaptalo á nova situación. Igualmente, o anterior afectará a aqueles supostos onde a empresa se vexa obrigada a variar o cuadrante por motivos alleos á súa vontade. Estas variacións deberán axustarse aos criterios establecidos no anterior apartado b), sendo informada a representación legal dos traballadores.

f) En calquera caso, e se se producen necesidades xustificadas para a cobertura dun servizo imprevisto no lugar de traballo, a empresa, preferentemente, ofertará a súa prestación ao resto dos traballadores asignados ao devandito servizo, sen prexuízo da percepción das horas extraordinarias que, de ser o caso, correspondan.

g) O cuadrante anual estará en todos os casos ligados ao lugar de prestación (servizo), de forma que se por calquera motivo o traballador é asignado a un novo lugar de prestación (servizo), asumirá o cuadrante dispoñible desta nova asignación. Así mesmo, en caso de subrogación, a nova adxudicataria manterá o cuadrante ata a finalización da súa vixencia.

h) Dada a enorme dificultade operativa que supón a implantación práctica deste tipo de cuadrantes anuais que xa vén realizando, expresamente se acorda que como mínimo o 65% dos servizos da empresa dispoñerá de cuadrante anual, afectando, exclusivamente, aos servizos fixos ou estables nos termos antes expostos.

### 3. Cambio de sistema de cómputo.

No caso de que ao longo do ano se produzan cambios de servizos fixos ou estables a non fixos e non estables ou viceversa, o defecto ou exceso de horas que nese momento do cambio teña o traballador, liquidaranse nos seguintes termos:

a) Se existe exceso de horas, aboarase este en concepto de horas extraordinarias no mes seguinte ao do cambio producido ou compensaranse nos termos dispostos no artigo 53 deste convenio.

b) Se existe defecto de horas, deberán ser recuperadas polo traballador ao longo do resto do ano natural ou no prazo de dous meses se o cambio se produce nos dous últimos meses do ano.

### 4. Outros acordos para o cómputo de xornada.

As empresas, de acordo coa representación dos traballadores, poderán establecer fórmulas alternativas para o cálculo da xornada mensual a realizar.

Así mesmo, respectaranse os acordos existentes ou os que poidan pactarse entre a representación dos traballadores e a empresa naqueles servizos que, polas súas

características actuais ou históricas, puidesen quedar afectados os criterios anteriormente expostos.

5. Cómputo de xornada en transporte de fondos e manipulado de efectivo.

As xornadas de traballo ou calendario laboral para o Transporte de Fondos e manipulado, fixaranse anualmente e cun mes de antelación ao comezo do novo ano. O calendario laboral pactarase entre a representación dos traballadores e a empresa, atendendo ás características especiais de cada delegación onde constasen os días laborais, e festivos de cada Comunidade, así como a hora de entrada e quedando garantida a xornada diaria que se pacte. Cada traballador recibirá copia do seu calendario anual.

6. Normas comúns.

Dadas as especiais características da actividade, entenderanse de carácter ininterrompido o funcionamento dos centros de traballo na Compañía Privadas de Servizos de Seguridade, debéndose respectar sempre a xornada máxima do traballador.

A representación legal dos traballadores e a dirección da empresa velarán polo efectivo cumprimento do disposto neste artigo para unha equitativa distribución de traballo entre os persoais, de forma que non se produzan por exceso ou por defecto relevantes diferenzas no tempo de traballo.

No caso de que se produza a extinción da relación laboral antes da finalización do ano natural regularizaranse na liquidación os posibles excesos ou defecto de xornada que puidesen existir á data mencionada. Para iso comparárase ata a data da extinción a xornada que realice o traballador coa contratada, abonándose ou descontándose o exceso ou defecto de xornada resultante.

7. Cómputo de xornada en situacións de licenzas retribuídas, vacacións e incapacidade temporal.

Como medida de homoxeneización dos sistemas de cálculo da xornada nas situacións de licenzas retribuídas, vacacións e incapacidade temporal, estas regularanse do seguinte xeito:

a.- Cómputo de xornada en situación de licenzas retribuídas.

O cómputo de xornada correspondente aos días de goce de licenzas retribuídas que coincidan con días de traballo programado será, con carácter xeral, o resultado de dividir a xornada ordinaria de traballo anual pactada co traballador, co límite de 1.782 horas/ano, entre o resultado de restar aos días naturais do ano, os días regulados nos arts. 55 e 57 do convenio, sen que o devandito cómputo poida, en ningún caso, orixinar déficit de xornada. No caso de que a xornada programada para ese día fose inferior ao resultado de devandita operación, computarase a xornada programada.

Explicación para traballador con xornada superior a 8 horas

$$\frac{1782}{+ 365 - 96 - 31} = 7,487$$

Cando dentro do período de goce de permiso este coincida con algún día sen traballo programado, o cómputo da xornada dese día será cero.

b.- Cómputo de xornada en situacións de Incapacidade Temporal e licenzas previstas na letra a) do art. 56.

Nestas situacións, o cómputo de xornada será o resultado de dividir a xornada anual entre o resultado de restar dos días naturais do ano os días de vacacións previstos no art. 57 deste convenio, sen que devandito cómputo poida, en ningún caso, orixinar déficit de xornada nin, por si só, exceso de xornada.

Explicación para traballador a tempo completo

$$\frac{1782}{+ 365 - 31} = 5,335$$

c.- Cómputo de xornada en situación de vacacións.

En situación de vacacións, o cómputo de xornada de cada día de goce será o resultado de dividir o cómputo mensual entre o número de días de vacacións previstos no art. 57 deste convenio.

Explicación para traballador a tempo completo

$$\frac{162}{31} = 5,226$$

#### 8. Acordo sobre rexistro de xornada.

##### a) Ámbito de aplicación.

Este acordo será de aplicación ás Empresas dedicadas ás actividades que se especifican no artigo 3 do Convenio Colectivo de Seguridade e aos seus traballadores. Coa finalidade de dar cumprimento ao establecido no apartado 9 do artigo 34 do Estatuto dos Traballadores, as empresas garantirán, previa consulta á representación legal dos traballadores, o rexistro diario de xornada de todo o persoal vinculado a estas mediante unha relación laboral.

##### b) Garantía e neutralidade do sistema de rexistro diario de xornada.

A implantación dun sistema de rexistro diario de xornada non supón alteración nin na xornada nin nos descansos, pausas e outras interrupcións de traballo do cadro de persoal, que seguirá rexéndose polas normas legais e convencionais aplicables, así como polos pactos colectivos ou contractuais que afecten a cada persoa traballadora e polo establecido no calendario laboral anual.

O rexistro debe ser obxectivo, fiable e accesible, ademais de plenamente compatible coas políticas internas orientadas a facilitar a conciliación da vida persoal, laboral e familiar.

##### c) Prevalencia deste acordo sobre rexistro diario de xornada.

Aquelas empresas que, con anterioridade á entrada en vigor deste acordo sectorial, dispoñan dun sistema de rexistro diario de xornada implantado por decisión da empresa ou por acordos colectivos de empresa vixentes nesta materia, poderán continuar aplicando o devandito sistema, aínda que introducindo, de ser o caso, previa consulta coa representación legal dos traballadores, as modificacións que fosen necesarias para a súa adecuación ou adaptación á citada norma legal e ao cumprimento do modelo de rexistro, organización e documentación que se establece neste pacto de convenio colectivo.

Porén, no ámbito de cada empresa, poderanse subscribir acordos colectivos coa maioría da representación sindical que desenvolvan, complementen e/ou melloren o establecido neste acordo para a súa adaptación á realidade e particularidades daquela.

##### d) Modelos de rexistro diario de xornada no sector.

Tendo en conta as particularidades propias das empresas do Sector da Seguridade privada, os sistemas a implantar polas mesmas distinguirán entre o persoal operativo e o persoal de estrutura.

Todas as aplicacións e sistemas de rexistro de xornada deberán resultar accesibles para as persoas usuarias.

##### Persoal operativo:

O sistema a implantar para o persoal operativo baséase na actual regulación do artigo 52 do Convenio Colectivo, que se materializa nos cuadrantes de traballo mensuais, e que establece unhas regras que, conectadas coa capacidade da representación legal dos traballadores para o control do cumprimento das regras sobre xornada de traballo, tempos de descanso, etc., garanten a existencia dun sistema que reflicte, de forma precisa e de fácil interpretación, para a persoa traballadora, os seus representantes e a Inspección de Traballo, aqueles datos que a norma esixe que sexan de común coñecemento, basicamente a hora de inicio da prestación, a de finalización e os posibles descansos intermedios.

O sistema de arquivo e posta a disposición dos mesmos deberá contemplar os elementos de seguridade necesarios para garantir a obxectividade, fiabilidade, trazabilidade e accesibilidade do rexistro e garantir a imposibilidade de manipulación.

##### Persoal de estrutura:

Os sistemas a implantar para o persoal de estrutura serán preferentemente telemáticos e, en todos os casos, deberán contemplar os elementos de seguridade necesarios para garantir a obxectividade, fiabilidade, trazabilidade e accesibilidade do rexistro e garantir a imposibilidade de manipulación.

No suposto excepcional de que a persoa traballadora non dispuxese de ningunha aplicación tecnolóxica ou dispositivo posto á súa disposición pola empresa, o rexistro poderase levar a cabo en papel, de forma manual, mediante unha folla que a persoa deberá cubrir cada día. Nesta folla deberanse incorporar, polo menos, os seguintes datos: a hora concreta de inicio da xornada de traballo, a hora de finalización desta, o número de horas de traballo efectivo, descontadas as pausas que non teñan esta consideración, e a súa sinatura. En ningún caso

está permitido que se rexistre e asine a hora de entrada e saída á vez, ou que se acumulen os rexistros para o seu recheo e sinatura en datas posteriores.

e) Datos de carácter persoal.

Tendo en conta a necesidade de incorporación de datos de carácter persoal aos sistemas de rexistro de xornada, o tratamento destes deberá respectar en todo momento as normas legais de protección de datos.

f) Principios fundamentais sobre o sistema de rexistro diario de xornada.

Todos os traballadores e traballadoras, incluídos no ámbito de aplicación, deberán cubrir o modelo de rexistro diario implantado na empresa, baixo o principio de boa fe contractual e de acordo coa legalidade vixente, tendo carácter de deber laboral para todo o cadro de persoal.

g) Datos obxecto de rexistro.

Hora de inicio da xornada: Deberase rexistrar a hora concreta que a persoa traballadora comece a súa xornada laboral, estando no seu posto de traballo, ou a disposición da empresa, cando polas súas funcións ou responsabilidades a persoa traballadora estea autorizada pola empresa para iniciar a súa prestación de servizos desde outra localización física.

Salvo autorización expresa, a hora de inicio computará, para efectos de horas efectivas, sempre que esta estea dentro do rango de xornada e horarios que corresponde á persoa traballadora.

Hora de finalización da xornada: Deberase rexistrar a hora concreta en que esta finalice atopándose no seu posto de traballo, ou a disposición da empresa, cando polas súas funcións ou responsabilidades a persoa traballadora estea autorizada pola empresa para finalizar a súa prestación de servizos desde outra localización física.

Tempo efectivo de traballo: Considérase tempo efectivo de traballo o comprendido entre a hora de inicio da xornada e a hora de finalización da xornada, descontadas as pausas que non se consideren tempo efectivo de traballo.

Cando a persoa traballadora deba realizar desprazamentos fóra da súa localidade ou centro de traballo habitual e durante toda a xornada por razón da súa actividade laboral, consideraranse cumpridas as horas de traballo efectivas habituais, rexistrándose como incidencia a «viaxe ou saída de traballo».

h) Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada ordinaria de traballo e se realicen a instancias e con autorización expresa da persoa responsable que a empresa determine.

As horas extraordinarias, agás as realizadas por causa de forza maior, son voluntarias para a persoa traballadora e deberán ser compensadas nos termos regulados no Convenio Colectivo.

i) Accesibilidade á información rexistrada.

Por parte da persoa traballadora: Calquera traballador ou traballadora poderá acceder en calquera momento e de forma exclusiva, ao seu rexistro diario de xornada para consultar os seus propios datos tal e como figuren no rexistro diario de xornada.

A representación legal dos traballadores terá á súa disposición os rexistros correspondentes de cada persoa traballadora, incluíndo a totalización das horas de traballo de conformidade co establecido legalmente. Os representantes legais dos traballadores deberán gardar a oportuna reserva e protexer os datos consultados de acordo coa normativa vixente de protección de datos persoais, así como co establecido no artigo 64 e 65.2 do Estatuto dos Traballadores.

j) Prazo de implantación.

O sistema de rexistro de xornada regulado neste acordo deberá estar en funcionamento no prazo máximo de tres meses tras a publicación no BOE deste Convenio Colectivo.

k) Comisión Paritaria de seguimento.

A Comisión Paritaria do Convenio Colectivo de Empresas de Seguridade será a encargada de reunirse para a análise e interpretación sobre calquera dos seus contidos, situacións non resoltas ou calquera outra situación que se poida producir.

### **Artigo 53. Horas extraordinarias.**

Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada ordinaria establecida no artigo 52 deste Convenio Colectivo:

a) No suposto de servizos que se xestionen con cuadrante anual, as que excedan das reflectidas na repartición mensual de cada traballador.

b) No resto dos servizos, cando excedan de 162 horas mensuais.

As horas extraordinarias compensaranse en descansos ou se aboarán de acordo co establecido no artigo 35 do Estatuto dos Traballadores.



As horas extraordinarias deberán ser aboadas de forma mensual na nómina correspondente ao mes seguinte ao da súa realización. Non cabe, en ningún caso, diferir o aboamento das horas extraordinarias realizadas ao momento no que se realizaron as horas de xornada ordinaria anual do traballador.

Para a determinación do valor da hora extraordinaria, segundo o nivel funcional do traballador, tomarase como mínimo o valor da hora ordinaria, obtido de dividir o importe do salario ordinario en cómputo anual, integrado polos conceptos establecidos no Convenio de salario base, conceptos salariais das pagas extraordinarias e, de ser o caso, os pluses que correspondan de perigo mínimo, de perigo garantido, de actividade, de escolta, de residencia en Ceuta e Melilla e antigüidade, polo número total de horas de traballo anuais que compoñen a xornada ordinaria pactada. En todo caso, quedan excluídas as retribucións extrasalariais establecidas no Convenio colectivo, como o Plus de Distancia e Transporte e Plus de Mantemento de Vestiario e outras indemnizacións e suplidos.

Adicionalmente, se durante a realización da hora extraordinaria concorre algunha das circunstancias ou condicións que dan lugar á devindicación dalgún dos complementos ou pluses funcionais variables de perigo variable, responsable de equipo, radioscopia aeroportuaria, radioscopia básica, plus de traballo nocturno e plus de fin de semana e festivos, nos termos regulados no artigo 43 do Convenio colectivo, ao valor da hora extraordinaria engadirase o importe hora do complemento ou plus devindicado que corresponda.

Aínda que a realización de horas extraordinarias é de libre aceptación do traballador, cando se inicie un servizo de vixilancia ou de transporte de seguridade, deberá proseguir ata a súa conclusión ou a chegada da substitución. O período de tempo que exceda da xornada ordinaria de traballo, sempre que non se compensase en descanso, aboarase como horas extraordinarias.

#### **Artigo 54. Modificación de horario.**

Cando por necesidades do servizo as empresas precisen a modificación dos horarios establecidos, poderán cambialos de conformidade co artigo 41 do Estatuto dos Traballadores, agás os supostos previstos no artigo 52 deste Convenio Colectivo relativos ao cuadrante anual.

#### **Artigo 55. Descanso anual compensatorio e día de asuntos propios.**

Dadas as especiais características da actividade e o cómputo de xornada establecida no artigo 52, os traballadores afectados por este Convenio, adscritos aos servizos e cuxa xornada diaria sexa igual ou superior a oito horas, terán dereito a un mínimo de 96 días naturais de descanso anual, quedando incluídos no devandito descanso os domingos e festivos do ano que lles correspondese traballar pola súa quenda e excluindo deste cómputo o período vacacional que se fixa no artigo seguinte.

O resto do persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompido.

Cando excepcionalmente e por necesidades do servizo non se puidese dar o descanso compensatorio por concorrer o suposto previsto no artigo 47 do Real Decreto 2001/83 naquel aspecto no que o este segue vixente, aboaranse as horas traballadas no devandito día de conformidade co disposto no devandito Real Decreto.

Os traballadores terán dereito, ademais, a un día libre por asuntos propios, sen cómputo de xornada e a elección do traballador, nas seguintes condicións:

1. Non poderá utilizarse durante os períodos de máxima actividade, comprendidos entre o 15 de decembro e o 15 de xaneiro do ano seguinte, durante o período do Domingo de Ramos ao Luns de Pascua, ambos os incluídos, nin durante o período vacacional dos meses de xullo e agosto, agás autorización da empresa.
2. Non se poderá exercer este dereito no mesmo día de maneira simultánea por máis do 5% do persoal do centro de traballo ao que pertenza o traballador.

#### **Artigo 56. Licenzas.**

Os traballadores rexidos por este Convenio Colectivo terán dereito ao goce de licenzas sen perda da retribución, nos casos e coa duración que a continuación indícanse en días naturais:

- a) Matrimonio do traballador, dezasete días. O traballador poderá gozar continuamente da licenza de matrimonio e da vacación anual, sempre que o solicite á empresa cunha antelación mínima de dous meses.
- b) Durante dous días, que poderán ampliarse ata catro máximo cando o traballador necesite realizar un desprazamento ao efecto, nos casos de parto de esposa ou adopción, ou de enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise

repouso domiciliario ou falecemento de cónxuxe, fillos de ambos, un ou outro cónxuxe, pai, nai, netos, avós ou irmáns dun ou outro cónxuxe. En caso de enfermidade ou intervención grave, este permiso poderá tomarse dentro do sete días desde o feito causante incluído.

c) Durante un mínimo de dous días para traslado do seu domicilio.

d) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal de acordo coa lexislación que para o efecto houberse, incluíndose neste tempo o que corresponda ao investido en denuncias derivadas do cumprimento do servizo.

e) Polo tempo establecido para gozar dos dereitos educativos xenerais e da formación profesional, nos supostos e na forma regulados polo Estatuto dos Traballadores.

f) Polo matrimonio de pais, fillos, irmáns e netos dun ou outro cónxuxe, e previa xustificación, terán dereito a un día de licenzas para asistir á voda, ampliable a tres días por desprazamento.

g) Por bautizo dun fillo ou neto, un día de permiso.

h) Por Primeira Comuñón dun fillo ou neto, un día de permiso.

i) Por cita de médico especialista do INSALUD ou organismo oficial de saúde equivalente das Comunidades Autónomas, tres horas de permiso como máximo.

j) Por tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, que deben realizarse dentro da xornada de traballo.

Os dereitos que correspondan aos permisos cuxo estado civil é o matrimonio legal estenderanse ás parellas que convivan en común agás o previsto no apartado a), xustificando esa convivencia mediante certificación do rexistro de parellas ou unións de feito.

O cómputo de xornada dos días de licenza realizarase conforme ao establecido no número 7 do artigo 52. En todos os casos, e con independencia do goce nun día distinto do correspondente ao feito causante (naqueles supostos en que así esteaprevisto) o período a ter en conta para realizar o cálculo da xornada a computar virá determinado polo momento no que se produce o feito causante que dá dereito á licenza.

### **Artigo 57. Vacacións.**

Todos os traballadores gozarán de vacacións retribuídas, conforme ás condicións seguintes:

1. Terán unha duración de trinta e uns días naturais para todo o persoal das Empresas suxeitas a este Convenio Colectivo que leve un ano ao servizo destas.

2. A retribución correspondente ao período de vacacións virá determinada pola suma do «total» da Táboa de Retribucións do Anexo, e polos conceptos comprendidos nela, máis o Complemento Persoal de antigüidade (trienios/quinquenios) e a media mensual do devindicado no período de referencia polo traballador por calquera do complementos establecidos no artigo 40.2 do Convenio (excepto aqueles que teñan xa regulada unha forma específica de retribución nas vacacións neste Convenio: plus de perigo, plus de Ceuta e Melilla e plus de actividade) correspondente aos doce meses inmediatamente anteriores a aquel en que se inicie o período de vacacións, media que, dividido entre os 31 días de vacacións, será aboado por cada día gozado de vacacións.

3. En cada Empresa establecerase unha quenda rotativa de goce das vacacións. O período que constitúe quenda determinarase de acordo entre as Empresas e o Comité de Empresas ou Delegados de Persoal, debéndose fixar o cadro de vacacións con antelación de dous meses ao comezo do período anual de vacacións.

4. Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 7 do artigo 48 del Estatuto dos Traballadores, terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan.

No caso de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ao traballador gozar delas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorran máis de dezaioito meses a partir do final do ano en que se orixinaron.

5. Cando un traballador cese no transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional da imputación en metálico das vacacións en razón ao tempo traballado.

6. O cómputo de xornada dos días de vacacións realizarase conforme ao establecido no número 7 do artigo 52.

### **Artigo 57 bis. Desconexión dixital.**

Co fin de establecer diferentes medidas de natureza diversa dirixidas a garantir o exercicio efectivo do dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras, regúlanse as seguintes condicións que terán o carácter de mínimas, fóra das indicadas no punto 3:

1. Recoñécese o dereito das persoas traballadoras a non atender dispositivos dixitais postos a disposición polas empresas para a prestación laboral, fóra da súa xornada de traballo e durante o tempo destinado a permisos, licenzas, vacacións, excedencias ou reducións de xornada.

2. En calquera caso, con carácter xeral, non se realizarán, agás que se dea algunha situación de urxencia, chamadas telefónicas, envío de correos electrónicos ou de mensaxería de calquera tipo mediante as ferramentas de traballo postas a disposición por parte das Empresas máis aló do horario de traballo da persoa traballadora.

3. Así mesmo, para unha mellor xestión do tempo de traballo, consideraranse boas prácticas en relación coas persoas traballadoras incluídas nos Grupos Profesionais 1,2 e 3:

- Procurar que as comunicacións se envíen exclusivamente ás persoas implicadas e co contido imprescindible, simplificando a información.

- Promover a utilización da configuración da opción de envío retardado nos correos electrónicos que se remitan ás persoas traballadoras fóra da súa xornada laboral.

- Programar respostas automáticas, durante os períodos de ausencia, indicando as datas nas que non se estará dispoñible, e designando o correo ou os datos de contacto da persoa a quen se asignaron as tarefas durante tal ausencia.

- Limitar as convocatorias de formación, reunións, videoconferencias, presentacións, información, etc., fóra da xornada de traballo de cada persoa traballadora.

- Incorporarase a utilización de videoconferencias e audioconferencias que permitan a realización de tales reunións dentro da xornada laboral e eliminen os desprazamentos innecesarios, sempre que isto sexa posible.

- Se as devanditas reunións se teñen que levar a cabo fóra da xornada da persoa traballadora, a asistencia será voluntaria e será considerada tempo efectivo de traballo. Esta medida será de especial cumprimento para todas as persoas con redución de xornada por coidado de familiares.

- As reunións incluírán nas súas convocatorias a hora de inicio e finalización, así como a documentación relevante que vaia ser tratada co fin de que se poidan visualizar e analizar previamente os temas a tratar e as reunións non se dilaten máis do establecido.

4. Corresponde a quen teña a responsabilidade sobre un equipo de traballo, fomentar e educar mediante a práctica responsable das tecnoloxías, co propósito de dar cumprimento ao dereito á desconexión dixital. O exercicio do dereito a desconexión dixital nos termos establecidos neste artigo non repercutirá negativamente no desenvolvemento profesional das persoas traballadoras nin influirá de maneira negativa nos procesos de avaliación das empresas

5. As persoas traballadoras afectadas por este Convenio Colectivo teñen a obriga de cumprir con todos os seus labores laborais, de acordo co previsto nos seus contratos de traballo, na normativa vixente de aplicación e na boa fe contractual. As empresas incluídas no seu ámbito de aplicación non poderán aplicar o réxime disciplinario recollido nesta mesma norma convencional sectorial como consecuencia do exercicio por parte daquelas do seu dereito a desconexión dixital.

6. Como complemento destas medidas, no ámbito da Empresa poderanse establecer protocolos de actuación que amplíen, desenvolvan e melloren o aquí estipulado.

7. As empresas poderán adoptar as medidas que estimen máis oportunas de vixilancia e control para verificar o cumprimento pola persoa traballadora das súas obrigas laborais, gardando na súa adopción e aplicación a consideración aos dereitos das persoas traballadoras.

## **CAPÍTULO X**

### **Lugar de traballo, traslados e cambios de posto**

#### **Artigo 58. Lugar de traballo.**

Dadas as especiais circunstancias en que se realiza a prestación dos servizos de seguridade e vixilancia, a mobilidade do persoal virá determinada polas facultades de organización da Empresa, que procederá á distribución do seu persoal entre os seus diversos lugares de traballo da maneira máis racional e adecuada aos fins produtivos dentro dunha mesma localidade. Para estes efectos entenderase por localidade tanto o concello de que se trate, como ás concentracións urbanas ou industriais que se agrupen ao redor deste e que formen con aquel unha macroconcentración urbana ou industrial, aínda que administrativamente sexan

concellos distintos sempre que estean comunicados por medios de transporte públicos a intervalos non superiores a media hora, á entrada e/ou saída dos traballadores. O persoal das Empresas que desempeñen tarefas de vixilancia poderá ser cambiado dun centro de traballo a outro, de acordo coas facultades expresadas, dentro dunha mesma localidade, destinando se é posible, para cada lugar de traballo, a aqueles traballadores do servizo de seguridade e vixilancia que residan máis preto daquel.

Os traballos realizados dentro da zona definida como localidade non darán lugar a axudas de custo para ningún dos traballadores das Empresas incluídas no ámbito de aplicación deste Convenio Colectivo, e si aos correspondentes pluses de distancia e transporte pactados.

Acórdase constituír Comisións Paritarias para efectos de determinar os límites de cada unha das macroconcentracións urbanas ou industriais a que se refire este artigo.

Tales Comisións deberán constituírse no prazo de 1 mes a contar desde a data en que unha das partes requira á outra con tal finalidade, o domicilio para efectos de citacións da Comisión Paritaria será o da Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servizos de Seguridade.

#### **Artigo 59. Desprazamentos.**

Cando un traballador se teña que desprazar por necesidade do servizo fóra da localidade, entendida nos termos do artigo 58 onde habitualmente presta os seus servizos ou cando saia da localidade para a que sexa contratado, terá dereito á percepción de axudas de custo agás que o devandito desprazamento non teña prexuízos económicos para o traballador. No caso de que non se desprace en vehículo da Empresa, terá dereito a que se lle aboe ademais o importe do billete no medio de transporte idóneo.

Se o desprazamento se realizase nun vehículo particular do traballador, aboarase a razón de 0,30 euros o quilómetro.

#### **Artigo 60. Importe das axudas de custo.**

O importe das axudas de custo acordadas neste Convenio colectivo serán os seguintes.

Importe de axudas de custo	Euros
Cando o traballador teña que facer unha comida fóra da súa localidade.	10,20
Cando o traballador teña que facer dúas comidas fóra da súa localidade.	18,81
Cando o traballador teña que pasar a noite e almorzar.	17,25
Cando o traballador teña que pasar a noite fóra da súa localidade e realizar dúas comidas.	34,50
Se o desprazamento fose superior a sete días, o importe da axuda de custo completa será a partir do oitavo día de	27,42

#### **Artigo 61. Traslados.**

Os traslados do persoal serán aqueles desprazamentos fóra da localidade de orixe que esixan ou impliquen cambio de residencia, e poderán estar determinados por algunha das seguintes causas:

1. Petición do traballador e/ou permuta. Existirá preferencia nestes supostos para o traballador fixo, en función da súa antigüidade real na Empresa, sempre que concorran servizos de igual natureza e duración que os por el ocupados.
2. Mutuo acordo entre a Empresa e o traballador.
3. Por necesidades do servizo, debendo seguirse o procedemento establecido no artigo 40 do Estatuto dos Traballadores cando concorran as razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción a que fai alusión devandito artigo.

O traslado non dará dereito a axudas de custo.

Nos traslados a petición do traballador e nos de permuta non haberá lugar nin dereito a indemnización polos gastos que se orixinen polo cambio de residencia.

A data de petición do traslado ou permuta considerarase prioritaria para acceder a esta.

Os traslados realizados por mutuo acordo rexeranse polos pactos que por escrito se establecesen, indicando o lugar e duración deste.

Nos traslados por necesidades do servizo as Empresas deberán demostrar a urxencia das necesidades. En caso de oposición ao traslado por parte do traballador este acudirá á xurisdición competente. O traslado por tal motivo dará dereito ao aboamento dos gastos de viaxe de traslado e dos familiares que con el convivan, o transporte gratuíto de mobiliario e pertenzas e a unha indemnización equivalente a dúas mensualidades de salario real.

O traballador que sexa trasladado por necesidades do servizo non poderá ser trasladado de novo nun prazo de cinco anos, agás acordo mutuo.

## **CAPÍTULO XI**

### **Suspensión do contrato de traballo**

#### **Artigo 62. Excedencia voluntaria.**

A excedencia voluntaria é a que deberá concederse pola Dirección da Empresa ao traballador que a solicite. A solicitude deberá realizarse cumprindo os prazos de preaviso establecidos neste Convenio para as baixas voluntarias.

Será requisito indispensable, para ter dereito a tal excedencia, alcanzar na Empresa unha antigüidade non inferior a 1 ano. A excedencia poderá concederse por un mínimo de 4 meses e un máximo de 5 anos.

Os traballadores dos Grupos Profesionais I, II e III que realizen funcións xerenciais ou que estivesen relacionadas con aspectos comerciais e/ou operativos da empresa na que solicitan excedencia e prestasen servizos para outra empresa de seguridade durante o período de excedencia, perderán o dereito á reincorporación, excepto nos casos en que tal situación se produza con posterioridade á denegación a unha solicitude válida de reincorporación.

Durante o tempo de excedencia quedarán en suspenso os dereitos e obrigas laborais do excedente, excepto as obrigas relativas á boa fe, non lle sendo computable o tempo de excedencia para ningún efecto.

Se a solicitude de excedencia fose por un período inferior ao máximo, a petición de prórroga desta, de ser o caso, deberá presentarse por escrito na Empresa con trintadías naturais de antelación ao seu vencemento.

O excedente que non solicite por escrito o seu reingreso na Empresa cunha antelación mínima dun mes á finalización do período de excedencia ou a súa prórroga, causará baixa definitiva na Empresa para todos os efectos.

A empresa estará obrigada a contestar por escrito ao traballador que solicite a súa reincorporación.

O reingreso, cando se solicite, estará condicionado a que haxa vacante no seu nivel funcional; se non existise vacante no seu nivel funcional e si noutro inferior, o excedente poderá ocupar esta praza co salario a ela correspondente ata que se produza unha vacante no seu nivel funcional.

#### **Artigo 63. Excedencia forzosa e por coidado de fillos ou familiares.**

##### **a) Excedencia forzosa.**

A excedencia forzosa dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia e concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. Igualmente poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo.

En caso de reincorporación de traballadores que causen excedencia forzosa, a empresa garántelles a súa incorporación inmediata no mesmo posto de traballo que tiñan no momento do inicio da súa excedencia forzosa.

##### **b) Excedencia por coidado de fillos ou familiares.**

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, a contar desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, agás que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada neste apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Porén, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito

causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, de ser o caso, viñese gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou nivel funcional equivalente.

Porén, cando o traballador forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de quince meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de dezoito meses cando se trate de categoría especial.

Ao persoal en situación de excedencia regulada neste artigo computaráselle, para efectos de antigüidade, o tempo de excedencia.

A reincorporación dos excedentes regulados neste artigo aos seus postos de traballo deberá producirse no prazo de trinta días, como máximo, desde o momento que desapareza as causas que motivaron a excedencia. De non se producir o reingreso nos prazos establecidos, por causas imputables ao traballador, o excedente causará baixa definitiva na Empresa.

#### **Artigo 64. Situacións especiais da relación laboral.**

O tratamento de determinadas situacións especiais da relación laboral realizarase de acordo cos seguintes criterios:

1. Na situación de enfermidade ou accidente, unha vez transcorrido o período máximo de incapacidade temporal, e polo tempo que transcorra ata que o traballador reciba a Resolución do INSS ou órgano que o substitúa, sobre a declaración, ou non, da súa incapacidade, a relación laboral quedará suspendida con reserva do posto de traballo.

En caso de recoñecemento de incapacidade que imposibilite de forma definitiva a prestación laboral desenvolvida polo traballador, quedará sen efecto a reserva de posto ao quedar extinguida a relación laboral.

2. No caso de extravío ou subtracción de licenza ou habilitación producido durante o servizo, non podéndose imputar ao traballador calquera tipo de dolo, imprudencia ou negligencia, e a condición de que este realice as xestións administrativas pertinentes para a súa reexpedición no prazo máximo de 72 horas desde que se produciu a devandita circunstancia, o traballador recibirá o seu salario ata a obtención dun novo exemplar ou aparición do extraviado ou subtraído.

3. No caso de retirada delictiva ou habilitación producida durante o servizo, non se podendo imputar ao traballador calquera tipo de dolo, imprudencia ou negligencia, a empresa recolocará o traballador nun nivel acaído á súa formación e a súa nova situación ata a recuperación da licenza ou habilitación, percibindo a retribución do seu nivel funcional, incluído o complemento de antigüidade.

4. No suposto da retirada da licenza ou habilitación en calquera outra circunstancia, e de ser imposible a súa recolocación, procederase á suspensión do contrato de traballo ata a súa recuperación ou posible recolocación.

5. No suposto da retirada temporal do carné de conducir ao Vixilante de Seguridade Conductor, o traballador pasará a desempeñar outras funcións de vixilante de transporte / vixilante de seguridade, coa retribución propia da nova función durante o período de retirada do devandito carné.

6. No suposto da retirada temporal do carné de conducir a traballadores que utilicen o vehículo para o desenvolvemento das súas funcións, asignaráselle outro posto de traballo se é posible. De non ser posible, a devandita asignación pasará á situación de suspensión do contrato ata que exista un posto asignable ou ata a recuperación do carné de conducir.

7. No suposto da perda de calquera das certificacións oficiais esixidas para o desenvolvemento de determinadas actividades, a empresa asignará ao traballador a outro posto de traballo, de ser posible, e en caso contrario, procederá á suspensión do contrato de traballo.

Aos traballadores afectados por estas circunstancias, agás no suposto que se produza a suspensión do contrato, computaráselles a antigüidade para todos os efectos.

A reincorporación aos seus postos de traballo en todos os supostos regulados neste artigo, deberá producirse no prazo de cinco días desde que desapareza a causa que produciu a

situación especial. De non se producir o reingreso nos prazos establecidos, por causas imputables ao traballador, o excedente causará baixa definitiva na Empresa.

#### **Artigo 65. Permisos sen soldo.**

Os traballadores que leven, como mínimo, un ano nunha mesma Empresa poderán solicitar permiso, sen soldo, que as Empresas, previo informe dos representantes dos traballadores, atenderán, agás que iso supoña grave perturbación no servizo.

A duración destes permisos non será superior a 15 días naturais, podendo ser solicitados dunha soa vez ou en dous tramos de sete e oito días respectivamente e non poderán concederse a máis do 5% do cadro de persoal, da súa delegación.

## **CAPÍTULO XII**

### **Extinción da relación laboral**

#### **Artigo 66. Fin da relación laboral.**

O cesamento dos traballadores nas Empresas terá lugar por calquera das causas previstas no Estatuto dos Traballadores e demais lexislación vixente, incluíndose entre elas o previsto no artigo 14 deste Convenio.

No caso de cesamento por vontade do traballador, o persoal directivo, titulado e técnico deberá preavisar a súa baixa cunha antelación non inferior a dous meses. O persoal administrativo ou de mando intermedio, o persoal operativo, subalterno e de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. A falta de cumprimento do preaviso levará consigo a perda dos salarios correspondentes a quince días hábiles sen incluír nestes a cantidade correspondente ás partes proporcionais das pagas extraordinarias do devandito período. Se o preaviso se efectuase en período hábil inferior ao quince días hábiles previstos, a perda dos salarios correspondentes será proporcional ao período hábil non preavisado. O preaviso deberá exercerse sempre por escrito e as Empresas virán obrigadas a subscribir o acuse de recibo.

A falta de preaviso por parte da Empresa en casos de finalización do contrato, de quince días, segundo prevé a lexislación vixente, dará lugar á indemnización correspondente ou á parte proporcional se o preaviso se efectuase en período inferior ao previsto.

As liquidacións poñeranse a disposición dos traballadores dentro do quince días naturais seguintes á data da baixa e a liquidación non terá carácter liberatorio ata transcorridas 72 horas desde a súa entrega. En todo caso, a nómina correspondente ao mes do remate da relación laboral deberá ser aboada, como moi tarde, dentro do cinco primeiros días hábiles do mes seguinte a esta.

#### **Artigo 67. Premio de vinculación.**

Os traballadores que acepten a proposta da empresa de causar baixa voluntaria nesta terán dereito a un premio de vinculación a condición de que cumpran os seguintes requisitos:

Idade

Idade	Euros
60	7.810,98
61	7.399,89
62	6.988,77
63	6.577,68

Estes importes liquidaranse co último recibo salarial que se aboe ao traballador.

#### **Artigo 68. Garantía especial en caso de subcontratación do persoal do Grupo V.**

As Empresas que contén con persoal do Grupo V, do artigo 28 (persoal de Seguridade Electrónica), se procedesen a subcontratar os seus servizos con persoal alleo á Empresa, non poderán, en ningún caso, reducir o seu persoal de traballadores como consecuencia da devandita subcontratación. Todo iso, coa finalidade de garantir os postos de traballo existentes e en detrimento da súa substitución por persoal alleo a este Convenio Colectivo.

#### **Artigo 69. Aplicación da xubilación parcial e do contrato de substitución.**

1. Os traballadores terán dereito a acceder á xubilación parcial, ao cumprir a idade e requisitos esixidos pola lexislación vixente.

2. A empresa fixará de acordo co traballador a porcentaxe da xornada anual a traballar, continuando o traballador de alta e cotizando ata a súa xubilación total. Igualmente, poderá

pactarse a realización de forma acumulada do número de horas que debe realizar ata a xubilación total.

3. Respecto ao traballador contratado ou relevista poderá ser contratado cun contrato a tempo completo.

#### **Artigo 69 bis. Xubilación á idade legal de xubilación.**

En conformidade co establecido no Real Decreto-Lei 28/2018, páctase expresamente que será causa de extinción do contrato de traballo por xubilación obrigatoria cando o traballador cumpra a idade legal de xubilación fixada na normativa de Seguridade Social en cada momento, sempre que por parte da empresa se leve a cabo calquera das políticas de emprego seguintes:

- a) Contratación dun novo traballador por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación dun contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, o traballador afectado pola extinción do contrato de traballo deberá cumprir os requisitos esixidos en cada momento pola normativa de Seguridade Social para ter dereito ao cen por cento da pensión ordinaria de xubilación na súa modalidade contributiva.

Non será de aplicación o condicionado anterior, en caso de xubilación voluntaria.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Premios**

##### **Artigo 70. Premios.**

Co fin de recompensar a conduta, o rendemento, laboriosidade e demais calidades sobresaíntes do persoal, as Empresas outorgarán aos seus traballadores, individual ou colectivamente, os premios que nesta sección se establecen.

Consideraranse motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espírito de servizo.
- d) Espírito de fidelidade.
- e) Afán de superación profesional.
- f) Tirador selecto.

Serán actos heroicos os que realice o traballador con grave risco da súa vida ou integridade persoal, para evitar un feito delituoso ou un accidente ou reducir as súas proporcións.

Consideraranse actos meritorios os que na súa realización non supoñan grave risco para a vida ou integridade persoal do traballador, pero representen unha conduta superior á normal, dirixida a evitar ou a vencer unha anormalidade en ben do servizo ou a defender bens ou intereses dos clientes das Empresas ou destas mesmas.

Estimarase espírito de servizo cando o traballador realice o seu traballo, non dun xeito rutineiro e corrente, senón con entrega total das súas facultades, manifesta en feitos concretos consistentes en lograr a súa maior perfección, subordinando a eles a súa comodidade e mesmo o seu interese particular.

Existe espírito de fidelidade cando este se acredita polos servizos continuados á Empresa por un período de vinte anos sen interrupción ningunha, sempre que non conste no expediente do traballador nota desfavorable por comisión de falta grave ou moi grave.

Enténdese por afán de superación profesional a actuación daqueles traballadores, que en lugar de cumprir a súa misión de xeito formulario, dediquen o seu esforzo a mellorar a súa formación técnica e práctica para ser máis útiles ao seu traballo.

Os anteriores motivos dignos de premio quedarán recompensados, correlativamente, cos seguintes premios:

- a) Premios en metálico polo importe mínimo dunha mensualidade.
- b) Aumento das vacacións retribuídas.
- c) Parabéns por escrito, que se farán públicas.
- d) Proposta aos organismos competentes para a concesión de recompensas, tales como nomeamentos de traballador exemplar, Medalla de Traballo e outros distintivos.
- e) Cancelación de notas desfavorables no expediente.
- f) Retribuírse cun premio en metálico de 20 euros ao tirador selecto.

Excepción feita dos parabéns, a concesión dos premios antes consignados farase pola Dirección das Empresas, en expediente contradictorio, instruído a proposta dos xefes ou



compañeiros de traballo, e con intervención preceptiva destes, e dos representantes dos traballadores.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Faltas e sancións**

#### **Artigo 71. Faltas do persoal.**

As accións ou omisións punibles en que incorran os traballadores clasificaranse atendendo á súa importancia, reincidencias e intencións, en leves, graves e moi graves.

Na aplicación das sancións teranse en conta e avaliaranse as circunstancias persoais do traballador, o seu nivel cultural, transcendencia do dano, grao de reiteración ou reincidencia.

#### **Artigo 72. Faltas leves.**

Son faltas leves:

1. Ata catro faltas de puntualidade, con atraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro do período dun mes.
2. Abandonar o posto de traballo sen causa xustificada ou o servizo breve tempo durante a xornada. Se causase como consecuencia do mesmo abandono prexuízo de consideración á Empresa, compañeiros de traballo, clientes ou persoal do mesmo, ou fose causa de accidente, a falta poderá revestir a consideración de grave ou moi grave.
3. Non notificar, con carácter previo, a ausencia ao traballo e non xustificar, dentro das vinte e catro horas seguintes agás que se probe a imposibilidade deo ter feito, a razón que a motivou.
4. Os descoidos e distraccións na realización de traballo ou no coidado e conservación das máquinas, útiles, armas, ferramentas, instalacións propias dos clientes. Cando o incumprimento da anterior orixine consecuencias de gravidade na realización do servizo, a falta poderá reputarse de grave ou moi grave.
5. A inobservancia das ordes de servizo, así como a desobediencia aos mandos, todo iso en materia leve.
6. As faltas de respecto e consideración en materia leve aos subordinados, compañeiros, mandos, persoal e público, así como a discusión cos mesmos dentro da xornada de traballo e usar palabras malsoantes e indecorosas con estes.
7. A falta de aseo e limpeza persoal e dos uniformes, equipos, armas, etc., de maneira ocasional.
8. Non comunicar á Empresa os cambios de residencia e domicilio e demais circunstancias que afecten á súa actividade laboral.
9. Non atender o público coa corrección e dilixencia debidas.
10. Excederse nas súas atribucións ou entremeterse nos servizos peculiares doutro traballador, cando o caso non constituía falta grave.

#### **Artigo 73. Faltas graves.**

Son faltas graves:

1. O cometer tres faltas leves no período dun trimestre, excepto na puntualidade, aínda que sexan de distinta natureza, sempre que mediase sanción comunicada por escrito.
2. Máis de catro faltas de puntualidade na asistencia ao traballo no período dun mes superior ao dez minutos ou ata catro faltas superiores a quince minutos cada unha delas.
3. A falta de asistencia ao traballo dun día no período dun mes, sen causa xustificada. Será moi grave se, por mor da ausencia, se causase grave prexuízo á Empresa.
4. A desobediencia grave aos superiores en materia de traballo e a réplica descortés a compañeiros, mandos ou público. Se implicase quebranto manifesto á disciplina ou dela se derivase prexuízo notorio para a Empresa, compañeiros de traballo ou público reputarase moi grave.
5. A suplantación da personalidade dun compañeiro ao fichar ou asinar, sancionándose tanto ao que ficha a outros como a estes últimos.
6. A voluntaria diminución da actividade habitual e a negligencia e desidia no traballo que afecta á boa marcha do servizo.
7. A simulación de enfermidade ou accidente e non entregar o parte de baixa oficial dentro do corenta e oito horas seguintes á emisión deste, agás que se probe a imposibilidade de facelo.
8. O emprego de tempo, uniformes, materiais, útiles, armas ou máquinas en cuestións alleas ao traballo ou en beneficio propio.
9. O uso, sen estar de servizo, das insignias do cargo, ou a ostentación innecesaria deste.

10. O facer desaparecer uniformes e selos, tanto da Empresa como de clientes da mesma, así como causar accidentes por dolo, negligencia ou imprudencia inescusable.

11. Levar os rexistros, documentación, cadernos ou calquera clase de anotacións oficiais e escritos que regulamentariamente deben ter, sen as formalidades debidas e cometendo faltas que pola súa gravidade ou transcendencia merezan especial correctivo. E se tivese especial relevancia, terán a consideración de moi grave.

#### **Artigo 74. Faltas moi graves.**

Son faltas moi graves:

1. A reincidencia en comisión de falta grave no período de seis meses, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que mediase sanción.

2. Máis de doce faltas non xustificadas de puntualidade cometidas no período de seis meses ou trinta nun ano, aínda que sexan sancionadas independentemente.

3. Tres ou máis faltas inxustificadas ao traballo no período dun mes, máis de seis no período de catro meses ou máis de doce no período dun ano, sempre que sexan sancionadas independentemente.

4. A falsidade, deslealdade, a fraude, o abuso de confianza e o furto ou roubo, tanto a compañeiros de traballo como á Empresa ou a terceiros relacionados co servizo durante o desempeño das súas tarefas ou fóra destas.

5. O facer desaparecer, inutilizar, causar danos en armas, máquinas, instalacións, edificios, pertenzas, documentos, etc., tanto da Empresa como de clientes desta, así como causar accidentes por dolo, negligencia ou imprudencia inescusable.

6. O realizar traballos por conta propia ou conta allea estando en situación de incapacidade laboral transitoria, así como realizar manipulacións ou falsidades para prolongar aquela situación.

7. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas de mandos, compañeiros de traballo ou terceiros.

8. A embriaguez probada e habitual se repercute gravemente no traballo.

9. A violación do segredo de correspondencia ou de documentos da Empresa ou das persoas en cuxos locais e instalacións se realice a prestación dos servizos e non gardar a debida discreción ou o natural sigilo dos asuntos e servizos en que, pola misión do seu cometido, deban estar decatados.

10. Os malos tratos de palabra ou de obra, ou falta grave de respecto e consideración ás persoas dos seus superiores, compañeiros, persoal ao seu cargo ou familiares destes, así como ás persoas en cuxos locais ou instalacións realizase a súa actividade e aos empregados destas, seos houbese.

11. A participación directa ou indirecta na comisión dun delito cualificado como tal nas leis penais, que leve a retirada da habilitación para os Vixilantes de Seguridade.

12. O abandono do traballo en postos de responsabilidade unha vez tomado posesión destes e a inibição ou pasividade na prestación deste.

13. A diminución voluntaria e continuada do rendemento.

14. Orixinar liortas e altercados cos seus compañeiros de traballo ou coas persoas ou os empregados para as que presten os seus servizos.

15. A comisión de actos inmorais no lugar de traballo ou nos locais da Empresa, dentro da xornada laboral.

16. O abuso de autoridade.

17. A competencia ilícita por dedicarse dentro ou fóra da xornada laboral a desenvolver por conta propia idéntica actividade que a Empresa ou dedicarse a ocupacións particulares que estean en aberta pugna co servizo.

18. Facer uso das armas, a non ser en defensa propia e nos casos previstos polas leis e disposicións vixentes.

19. Iniciar ou continuar calquera discusión, rivalidade, pretendida superioridade, esixencias no modo de prestarse os servizos, etc., con funcionarios da Policía.

20. Entregarse a xogos, e distraccións graves, todo iso durante e dentro da xornada de traballo.

21. Esixir ou pedir polos seus servizos remuneración ou premios de terceiros, calquera que sexa a forma ou pretexto que para a doazón se empregue.

22. A imprudencia en acto de servizo. Se implicase risco de accidente para si ou para compañeiros ou persoal e público, ou perigo de avarías para as instalacións.

#### **Artigo 75. Sancións.**

1. Por falta leve:
  - a) Amoestación verbal.
  - b) Amoestación escrita.
2. Por falta grave:
  - a) Amoestación pública.
  - b) Suspensión de emprego e soldo dun a quince días.
  - c) Inhabilitación para o ascenso durante un ano.
3. Por falta moi grave:
  - a) Suspensión de emprego e soldo de dezaseis días a dous meses.
  - b) Inhabilitación parao ascenso durante tres anos.
  - c) Despedimento.

Para proceder á imposición das anteriores sancións estarase ao disposto na lexislación vixente.

#### **Artigo 76. Prescrición.**

A facultade das Empresas para impoñer sancións, que deberá exercerse sempre por escrito agás amoestación verbal, do que deberá acusar recibo e asinar a súa recepción o sancionado ou, no seu lugar, dúas testemuñas; caso de negarse a iso, prescribirá nas faltas leves aos dez días; nas graves aos vinte días, e nas moi graves aos sesenta días, a partir da data en que a Empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se ter cometido.

#### **Artigo 77. Abuso de autoridade.**

Todo traballador poderá dar conta por escrito a través da representación dos traballadores á Dirección de cada Empresa dos actos que supoñan abuso de autoridade dos seus xefes. Recibido o escrito, a Dirección abrirá o oportuno expediente no prazo de cinco días, debendo dar contestación ao devandito escrito no dez días seguintes a estes e por escrito. En caso contrario, os representantes dos traballadores deberán formular a oportuna denuncia ante a autoridade laboral competente.

### **CAPÍTULO XV**

#### **Dereitos sindicais**

#### **Artigo 78. Licenzas de representantes dos traballadores.**

Para que desempeñe cargos de representación dos traballadores, incluído o delegado sindical, estarase ao disposto nas leis vixentes.

A reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. O cómputo das horas será por anos naturais e, en caso de eleccións que non coincidan co ano completo, serán as que correspondan proporcionalmente desde a data do inicio do mandato ata o 31 de decembro do primeiro ano, e o último desde o 1 de xaneiro á data de finalización deste. A petición escrita dos Comités de Empresa ou Delegados de persoal, poderán acumularse as horas dos representantes dos traballadores que así o desexen, nun ou varios deles, sen pasar o tope legal; esta acumulación realizarase en cómputo anual, sempre que sexa comunicada á Empresa no primeiro trimestre do ano, ou de ser o caso durante o primeiro trimestre de mandato, ou ben a partir de tres meses desde o asinamentodeste Convenio. Nos supostos de acumulación do crédito horario, a utilización será por xornadas completas.

O delegado sindical dispoñerá do mesmo crédito de horas sindicais que os representantes dos traballadores do centro ao que pertenza.

Acórdase que o número de delegados sindicais por cada sección sindical dos sindicatos que obteñan o 10 por 100 dos votos na elección ao Comité de Empresa se determine segundo a seguinte escala:

- De 150 a 750 traballadores: Un.
- De 751 a 2.000 traballadores: Dous.
- De 2.001 a 5.000 traballadores: Tres.
- De 5.001 en diante: Catro.

O número de traballadores a que se refire a escala anterior é por empresa ou grupo de empresas en actividade deste sector,ei este fose o sistema de organización, considerándose para estes efectos como unha soa, rexéndose todo o demais polo establecido na Lei Orgánica de Liberdade sindical, do 1 de agosto de 1985.

Ambas as partes asinantes, e de común acordo, establecen que as Empresas incluídas no ámbito funcional deste Convenio poderán descontar na nómina mensual dos traballadores, e a petición destes, o importe da cota sindical correspondente.

O traballador interesado na realización de tal operación remitirá á Dirección da Empresa un escrito no que se expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato á que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou caderno de Caixa de Aforros á que debe ser transferida dita cantidade. As Empresas efectuarán as devanditas detracións, agás indicación en contra por escrito, durante períodos dun ano.

A Dirección da Empresa entregará copia da transferencia á representación sindical na Empresa, se a houber.

As competencias e garantías da representación dos traballadores será a establecida nos artigos 64 e 68 do Estatuto dos Traballadores e na Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

Para efectos da antigüidade mínima esixible para ser candidato nas eleccións sindicais segundo prevese no artigo 69 do Estatuto dos Traballadores, computarase o devandito período esixible dentro dos últimos doce meses, aínda que neste período concorran distintas relacións laborais do traballador na Empresa.

As empresas ou grupo de empresas concederán un crédito horario anual 1.782 ás centrais sindicais por cada 60 delegados de persoal ou membros de comité de empresa que sexan obtidos por cada unha daquelas ao nivel nacional, na empresa ou Grupo.

Malia o antes exposto, tal crédito anual se establecerá proporcionalmente naquelas Empresas ou Grupo de empresas en que existan un mínimo de 8 e menos de 60 membros de Comité de Empresa ou Delegados de Persoal dunha mesma Central Sindical. De 60 en diante asignarase un crédito de 25 horas anuais por cada delegado de persoal ou membro do comité de empresa elixido.

Este crédito seralle adxudicado ao traballador ou traballadores que designe a central sindical beneficiaria.

#### **Artigo 79. Licenzas sindicais.**

No exercicio das súas funcións e dadas as especiais circunstancias da prestación dos servizos nesta actividade e as dificultades que comporta a substitución do persoal nos seus postos de traballo, os representantes dos traballadores para o exercicio das súas funcións como tales, deberán notificar e xustificar as súas ausencias aos seus superiores con antelación mínima de 24 horas. Notificada a ausencia cumprindo os anteriores requisitos, as Empresas, dentro dos límites pactados neste Convenio, virán obrigadas a conceder o permiso oportuno.

### **CAPÍTULO XVI**

#### **Negociación colectiva e inaplicación de convenio**

##### **Artigo 80 Concorrenza de convenios.**

Este Convenio Colectivo regula as relacións laborais entre as empresas de seguridade privada comprendidas no ámbito funcional definido no artigo 3 e todos os seus traballadores.

Malia os criterios de prioridade aplicativa vixentes en cada momento respecto dos Convenios Colectivos de Empresa, en virtude do establecido no Estatuto dos Traballadores, ou norma que o substitúa, este Convenio Colectivo, a excepción do citado mandato legal, gozará de prioridade aplicativa, con carácter de dereito mínimo necesario, nas materias de organización, xornada máxima e tempo de traballo, descanso semanal, vacacións, xubilación, estrutura retributiva e salarios (bases, complementos, horas extraordinarias e traballo a quendas), licenzas e excedencias, mobilidade funcional, dereitos sindicais e formación, e mesmo modalidades de contratación e réxime disciplinario.

De acordo co pactado, as partes acordan expresamente que, a partir da entrada en vigor deste Convenio Colectivo, non se poderán pactar nos ámbitos previstos no artigo 84.3 e 4 do actualmente vixente Estatuto dos Traballadores, materias obxecto de negociación nese Convenio.

Todo iso, sen prexuízo do disposto no apartado 2 do artigo 84 do Estatuto dos Traballadores, así como o previsto nos convenios colectivos, acordos ou pactos de empresa que estean vixentes ou en prórroga tácita ao asinamento deste Convenio Colectivo estatal.

##### **Artigo 81. Inaplicación das condicións de traballo en determinadas materias.**

Cando concorran as causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, definidas no Estatuto dos Traballadores, poderase proceder, previo desenvolvemento dun período de

consultas nos termos do artigo 41.4 do mesmo corpo legal por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme ao previsto no artigo 87.1 do Estatuto dos Traballadores, ou norma que o substitúa, a inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas no presente convenio colectivo, que afecten ás seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración e contía salarial.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 do Estatuto dos Traballadores.
- g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

O período de consultas terá unha duración non superior a 15 días naturais, establecéndose este co obxecto de chegar a un acordo, que requirirá a conformidade da maioría da representación dos traballadores, todo iso de acordo co regulado no artigo 41.4 do vixente Estatuto dos Traballadores.

Ao comezo do proceso a Empresa deberá entregar á representación dos traballadores os documentos obxectivos que acrediten a realidade da causa expresada, así como calquera outro documento que considere oportuno, reservándose a representación dos traballadores a facultade de solicitar a documentación e información adicional que estime pertinente. No suposto de basearse nunha causa económica, deberán achegarse, en todo caso, as contas anuais do último exercicio pechado se estas xa fosen formuladas ou aprobadas, xunto co correspondente informe de auditoría, ou, se non se cumprise o período legal establecido para realizar os devanditos trámites, unhas contas anuais provisionais do último exercicio finalizado confeccionadas nos termos que esixe a lexislación vixente como se delas a formular e/ou aprobar se tratase, asinadas por un representante legal da empresa, e, en todo caso, unhas contas anuais previsionais de peche do exercicio que estea en curso ao comezo do período de consultas.

A representación dos traballadores, constatadas as circunstancias obxectivas concorrentes aducidas, poderá manifestar a súa conformidade, que requirirá o acordo da maioría desta dentro do prazo máximo indicado de 15 días,

O acordo de inaplicación non poderá dar lugar ao incumprimento das obrigas establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións por razóns de xénero ou das que estivesen previstas, de ser o caso, no plan de igualdade aplicable na empresa.

O acordo poderá conter a creación dunha Comisión paritaria de seguimento da inaplicación formada pola representación dos traballadores e a Empresa á que esta deberá informar, polo menos con carácter semestral, acerca do impacto da medida de inaplicación na evolución da Empresa, en relación coas causas alegadas. Esta Comisión, á vista da información proporcionada e sese dan as circunstancias para iso, poderá acordar a finalización anticipada da inaplicación.

No caso de que se acorde a creación da devandita Comisión paritaria de seguimento da inaplicación, no prazo de cinco días desde a data do acordo ou da celebración das reunións da devandita Comisión, a Empresa deberá remitir á Comisión Paritaria do Convenio Colectivo copia do acordo e das actas da Comisión de Seguimento.

En caso de desacordo, a discrepancia poderá ser sometida por calquera das partes á Comisión Paritaria Nacional do Convenio no prazo do dez días seguintes a terse producido o devandito desacordo, acompañando a documentación unida ao expediente, podendo esta solicitar a documentación complementaria que estime oportuna e, unha vez recibida a devandita documentación, pronunciarse nun prazo máximo de sete días naturais debendo tomar o acordo por maioría dos seus membros, presentes ou representados, aprobando a decisión empresarial cando concorran as causas alegadas pola empresa ou desaprobándoa en caso contrario. En caso de desacordo, as partes deberán someterse ao procedemento previsto nos dous últimos parágrafos do artigo 82.3 do ET.

Cando non se solicitase a intervención da citada Comisión Paritaria ou esta non alcanzase un acordo, as partes deberán recorrer aos procedementos que se estableceron nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 82.3 e 83 do Estatuto dos Traballadores, para liquidar de maneira efectiva as discrepancias xurdidas na negociación dos acordos a que se refire este apartado.

## DISPOSICIÓN ADICIONAIS

### **Disposición adicional primeira.**

Sen prexuízo das competencias da Comisión Paritaria establecida no artigo 10 deste Convenio, as partes asinantes sométense ao V I Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (sistema extraxudicial) asinado o 26 de novembro de 2020 («BOE» n.º 334, do 23 de decembro de 2020), para a resolución dos conflitos colectivos laborais que se produzan ao que lle é aplicable este Convenio, sempre que estes conflitos sexan de ámbito estatal.

### **Disposición adicional segunda. Observatorio Sectorial.**

A preocupación dos asinantes sobre a actual situación do sector e o seu compromiso activo de defensa deste Convenio, lévaos a manter o funcionamento do Observatorio Sectorial, composto por estes, e que se reunirá cunha periodicidade mensual, para avaliar a súa evolución e facer un seguimento do cumprimento das normas por parte das empresas que operan no sector.

### **Disposición adicional terceira.**

Acórdase que, se por modificación da normativa europea ou española, fosen suprimidas as armas de fogo que actualmente portan os vixilantes de transporte de fondos e explosivos, estes continuarán percibindo o importe do plus de perigo que no seu momento estea recollido en convenio colectivo.

### **Disposición adicional cuarta. Comisións técnicas.**

As partes asinantes deste convenio colectivo acordan a creación das comisións técnicas que se relacionan a continuación:

I.- Comisión técnica de redacción. Estará integrada por dúas persoas designadas por cada representación sindical asinante, e igual número total pola representación empresarial, asinante do convenio colectivo. As súas funcións serán as seguintes:

- a) Estudo e proposta de mellora da redacción do articulado deste Convenio colectivo e a adaptación ás diferentes normas que poidan afectar ao seu contido, especialmente ao próximo Regulamento de Seguridade Privada.
- b) Estudo e adaptación ás peculiaridades e natureza propias do sector, que poidan alcanzar os axentes sociais no marco do próximo acordo para o emprego e a negociación colectiva en relación con posibles cláusulas de revisión salarial.
- c) Redacción e adaptación a este Convenio dos acordos alcanzados no Grupo de Traballo de Seguridade Privada creado polo Goberno coa participación dos axentes sociais.
- d) Adaptar, se procede, ao Convenio colectivo as propostas que puidese propor o Observatorio Sectorial de Seguridade Privada.
- e) Adaptar, se procede, o Convenio colectivo, aos cambios que poida experimentar o sector derivados, entre outras causas, da incorporación de novas tecnoloxías, avellentamento dos cadros de persoal e impactos específicos que afecten as actividades do transporte de fondos.
- f) Analizar conxuntamente a incorporación das accións formativas no ámbito do Convenio Colectivo e, en particular, no subsistema de formación profesional continua ao que remite o artigo 21 b) deste, que permitan a incorporación de novas competencias para as persoas traballadoras que faciliten a adaptación ás novas tecnoloxías incorporadas e as modalidades operativas que substitúan progresivamente a prestación tradicional dos servizos da vixilancia.
- g) Tras unha análise detallada da evolución do mercado, avaliar a eventual adaptación do texto do Convenio Colectivo en relación co compromiso de non redución do persoal das empresas que contan con persoal do Grupo V do artigo 28 nos supostos de subcontratación de servizos.
- h) Co fin claro da salvagarda dos empregos dos profesionais da seguridade privada e agarantía de sustentabilidade do sector, levar a cabo de forma inmediata unha análise conxunta das repercusións actuais e futuras da crise sanitaria COVID-19 no sector, incidindo, en particular, no impacto sobre algúns ámbitos especialmente afectados como o transporte de fondos e xestión do efectivo e os servizos de vixilancia en medios de transporte, integrando neste proceso tanto un enfoque sectorial como intersectorial, co fin de identificar as vantaxes e efectos dunha actuación conxunta con outras organizacións igualmente afectadas e solicitando, de ser preciso, apoio adicional dun asesoramento que complementa a actuación das organizacións sindicais e empresariais da seguridade privada asinantes deste Convenio.

Todos os acordos alcanzados no seo desta comisión serán sometidos á Mesa de Negociación do Convenio para o seu debate e, de ser o caso, aprobación e posterior incorporación ao este Convenio colectivo.

A Comisión de Redacción do Convenio constituirase no prazo máximo de 15 días tras a solicitude expresa de calquera das partes asinantes do Convenio Colectivo.

II.- Mesa de empregabilidade: Estará integrada por dúas persoas designadas por cada representación sindical asinante, e igual número total pola representación empresarial asinante do convenio colectivo. A súa función será o estudo e redacción de propostas co fin de encadrar a actividade de seguridade privada como actividade afectada ao Real Decreto 1698/2011, do 18 de novembro, polo que se regula o réxime xurídico e o procedemento xeral para establecer coeficientes redutores e anticipar a idade de xubilación no sistema da Seguridade Social, ou norma que o substitúa. Os acordos alcanzados no seo desta Mesa serán presentados, nos termos legais oportunos, ante a autoridade laboral competente.

En particular, os asinantes do Convenio Colectivo, na súa condición de organizacións empresariais e sindicais representativas do sector, comprométense a que, de modificarse o artigo 206.2 da Lei Xeral de Seguridade Social, nos termos dispostos polo proxecto de Lei de garantía do poder adquisitivo das pensións e doutras medidas de reforzo da sustentabilidade financeira e social do sistema público de pensións, ambas as partes insten conxuntamente, nos termos que se establezan regulamentariamente, o inicio do procedemento de establecemento de coeficientes redutores para a xubilación anticipada por razón da actividade dos traballadores afectados a este Convenio Colectivo.

#### **Disposición adicional quinta.**

No caso de que, como consecuencia da actualización por parte das autoridades competentes do Salario Mínimo Interprofesional, nalguna das categorías do convenio a retribución computable fose, en cómputo anual, inferior aos mínimos establecidos pola normativa laboral, procederase á actualización que permita a súa adaptación aos devanditos mínimos legais. Para estes efectos, a Comisión Paritaria do Convenio reunirse no prazo máximo de quince días desde a publicación no BOE dos novos importes do Salario Mínimo Interprofesional para determinar os novos niveis retributivos dos conceptos salariais.

#### **Disposición transitoria única.**

Os Vixilantes de Seguridade (antigos vixilantes xurados con antigüidade, recoñecida en nómina, anterior ao 1 de xaneiro de 1994) que continúen en alta na súa empresa e que están beneficiados pola Disposición Adicional Segunda do Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridade para os anos 2005/2008, percibirán a contía mensual establecida no artigo 43 a) para o Plus de Perigo.

No caso de que estes traballadores realizen o servizo con arma, o importe do plus funcional de perigo devindicado, de acordo co citado artigo 69, queda absorbido total ou parcialmente por esa contía.

Así mesmo, os vixilantes aos que se garante tal percepción non poderán rexeitar o requirimento por parte da empresa para prestar servizos con arma, baixo condición de perda da contía correspondente, sen prexuízo do establecido no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores.

Os importes do plus de perigo a que se fai referencia neste Convenio poderán ser aboados polas empresas en once pagas, incluíndose nestas as partes proporcionais de pagas extraordinarias e vacacións.

#### **Disposición final única.**

Ambas as partes acordan que, no caso de que ao longo da vixencia deste Convenio se publicase algunha disposición distinta das mencionadas, que afectase ao contido deste texto, se convocará con carácter inmediato a Comisión Negociadora co fin de adaptar o seu contido no que puidese quedar modificado.

## ANEXOS

### Anexo único.

### Anexo desalarios eoutras retribucións.

	Salario base	Plus Perigo	Plus Actividade	Plus Transporte	Plus Vestiario	TOTAL
<b>Persoal Directivo, Titulado e Técnico</b>						
Director Xeral	1.937,32			117,83		2.055,15
Director Comercial	1.748,40			117,83		1.866,23
Director Administrativo	1.748,40			117,83		1.866,23
Director Técnico e/ou de Operacións	1.748,40			117,83		1.866,23
Director de Recursos Humanos /Director de Persoal	1.748,40			117,83		1.866,23
Xefe de Persoal	1.559,44			117,83		1.677,27
Xefe de Seguridade	1.559,44			117,83		1.677,27
Titulado de Posgrao/Mestrado (e antigo Titulado Superior)	1.559,44			117,83		1.677,27
Titulado de Grao (e antigo Titulado Medio)	1.370,46			117,83		1.488,29
Técnico de Prevención de Nivel Superior	1.370,46			117,83		1.488,29
Delegado-Xerente	1.370,46			117,83		1.488,29
<b>Persoal Administrativo</b>						
A) Administrativos:						
Xefe de Primeira	1.297,28		73,18	117,83		1.488,29
Xefe de Segunda	1.210,29		84,64	117,83		1.412,76
Oficial de Primeira	1.048,47		107,88	117,83		1.274,18
Oficial de Segunda	992,58		113,39	117,83		1.223,80
Azafata/ou	905,46		124,92	117,83		1.148,21
Auxiliar	905,46		124,92	117,83		1.148,21
Telefonista	776,41		142,27	117,83		1.036,51
B) Técnicos e Especialistas de oficina						
Analista	1.559,44			117,83		1.677,27
Programador de Computador	1.370,46			117,83		1.488,29
Operador/Gravador de Computador	1.048,90		107,45	117,83		1.274,18
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación)	1.207,86		87,07	117,83		1.412,76
Técnico de Prevención de Nivel Intermedio	1.207,86		87,07	117,83		1.412,76
Delineante Proxectista	1.207,86		87,07	117,83		1.412,76
Delineante	1.048,90		107,45	117,83		1.274,18
C) Comerciais						
Xefe de Ventas	1.295,16		75,30	117,83		1.488,29
Técnico Comercial	1.207,86		87,07	117,83		1.412,76



Xestor de Clientes	1.076,75		105,85	117,83		1.300,43
Vendedor-Promotor	1.076,75		104,78	117,83		1.299,36
Mandos intermedios						
Xefe de Tráfico	1.365,92		11,06	117,83		1.494,81
Xefe de Vixilancia	1.365,92		11,06	117,83		1.494,81
Xefe de Servizos	1.365,92		11,06	117,83		1.494,81
Xefe de Cámara ou Tesourería de manipulado	1.365,92		11,06	117,83		1.494,81
Inspector (de vixilancia, de tráfico, de servizos)	1.296,34		25,47	117,83		1.439,64
Coordinador de servizos	1.296,34		25,47	117,83		1.439,64
Supervisor CRA	1.248,91		11,06	117,83		1.377,80
Xefe de Quenda	1.103,70		11,06	117,83		1.232,59
Persoal Operativo						
A) Habilitado						
Vixilante de Seguridade de Transporte-Conducutor	1.099,20	153,82	179,73	117,83	97,94	1.648,52
Vixilante de Seguridade de Transporte	1.049,76	153,82	179,73	117,83	96,85	1.597,99
Vixilante de Seguridade de Transporte Explosivos – Conducutor	1.099,20	163,81	130,35	117,83	97,94	1.609,13
Vixilante de Seguridade de Transporte Explosivos	1.049,76	163,81	130,35	117,83	96,85	1.558,60
Vixilante de Explosivos	992,94	180,04	34,34	117,83	95,97	1.421,12
Vixilante de Seguridade	992,94	20,59		117,83	96,01	1.227,37
Garda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.)	992,94	171,97		117,83	99,35	1.382,09
Escolta	992,94	151,47		117,83	98,90	1.361,14
B) Non habilitado						
Operador de Seguridade	918,68			117,83	58,60	1.095,11
Contador-Pagador	921,88		68,68	117,83	62,28	1.170,67
Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica						
Encargado	1.364,28			117,83	62,89	1.545,00
Axudante de Encargado	918,68			117,83	97,04	1.133,55
Revisor de Sistemas	1.061,55			117,83	77,53	1.256,91
Oficial de Primeira Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade	1.279,02			117,83	62,93	1.459,78
Oficial de Segunda Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade	1.142,94			117,83	68,80	1.329,57
Oficial de Terceira Seguridade Electrónica e Sistemas de Seguridade	1.008,05			117,83	88,78	1.214,66
Especialista	918,68			117,83	97,04	1.133,55
Operador de soporte técnico	918,68			117,83	97,00	1.133,51

Persoal de Oficios Varios						
Oficial de Primeira	1.108,67		74,80	117,83		1.301,30
Oficial de Segunda	901,49		91,09	117,83		1.110,41
Axudante	808,92		109,76	117,83		1.036,51
Peón	884,52		34,16	117,83		1.036,51
Persoal Subalterno						
Conductor	918,63		156,53	117,83	96,97	1.289,96
Ordenanza	895,73		22,95	117,83		1.036,51
Almaceneiro	895,73		22,95	117,83		1.036,51
Limpador-Limpadora	884,52		34,16	117,83		1.036,51



[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)